

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Menurut Sunyoto (2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Nurhasanah (2010) disebutkan yaitu:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

3. Kepuasan pegawai

pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat

berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

2.1.3 Upaya Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Untuk peningkatan adanya lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berlatih dan motivasi belajar, manajer membutuhkan (Hasibuan 2012):

1. Penyediaan bahan, waktu, informasi hubungan kerja, dan alat bantu kerja lainnya bagi karyawan untuk digunakan dengan keterampilan yang baru atau perilaku yang baru sebelum berpartisipasi dalam program pelatihan.
2. Berbicara positif tentang program-program pelatihan perusahaan kepada karyawan.
3. Biarkan karyawan mengetahui bahwa mereka melakukan pekerjaan yang baik bila mereka menggunakan materi-materi pelatihan dalam pekerjaannya.
4. Memperhatikan keanggotaan kelompok kerja yang dilibatkan bersama yang lainnya dalam percobaan penggunaan keterampilan baru pada pekerjaan dan mensosialisasikan umpan balik serta berbagi pengalaman-pengalaman pelatihan dan situasi-situasi yang sesuai dengan materi pelatihan yang dapat membantu pekerjaannya.
5. Berikan karyawan waktu dan kesempatan yang praktis untuk mengaplikasikan keterampilan baru atau perilaku yang baru pada pekerjaannya.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah

satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.

Sunyoto (2010) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik antara lain :

1) Hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manager (atasan)

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan manager akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kerja sama antar karyawan dengan manager harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama yang baik. Manager tidak mungkin

menyelesaikan semua pekerjaan sendiri tanpa bantuan karyawan. Demikian juga sebaliknya karyawan tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa komando yang jelas dari seorang manager.

2) Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Karyawan akan merasa senang apabila rekan kerjanya bisa diajak kerjasama sehingga apabila ada kesulitan oleh karyawan yang satu, karyawan yang lain dapat membantu. Selain itu karyawan juga akan merasa puas karena mereka dapat bekerja dengan tenang, dalam suasana kerja ada yang saling mendukung dengan rekan kerja, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins (2010) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan

dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu: (Mangkunegara, 2011).

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

6. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, Sutrisno (2010) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2.4 Indikator kepuasan kerja

Menurut pendapat Keith Devis (2013), Kepuasan kerja berhubungan dengan indikator seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan Sebagai berikut :

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (Absensi) Pegawai

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:09) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing ddalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organsasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik makan kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin at all (2015:120) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.
4. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya berkerja.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Hasibuan (2012) antara lain:

1. Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4. Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5. Standar Profesional Karyawan.

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6. Kemampuan Karyawan

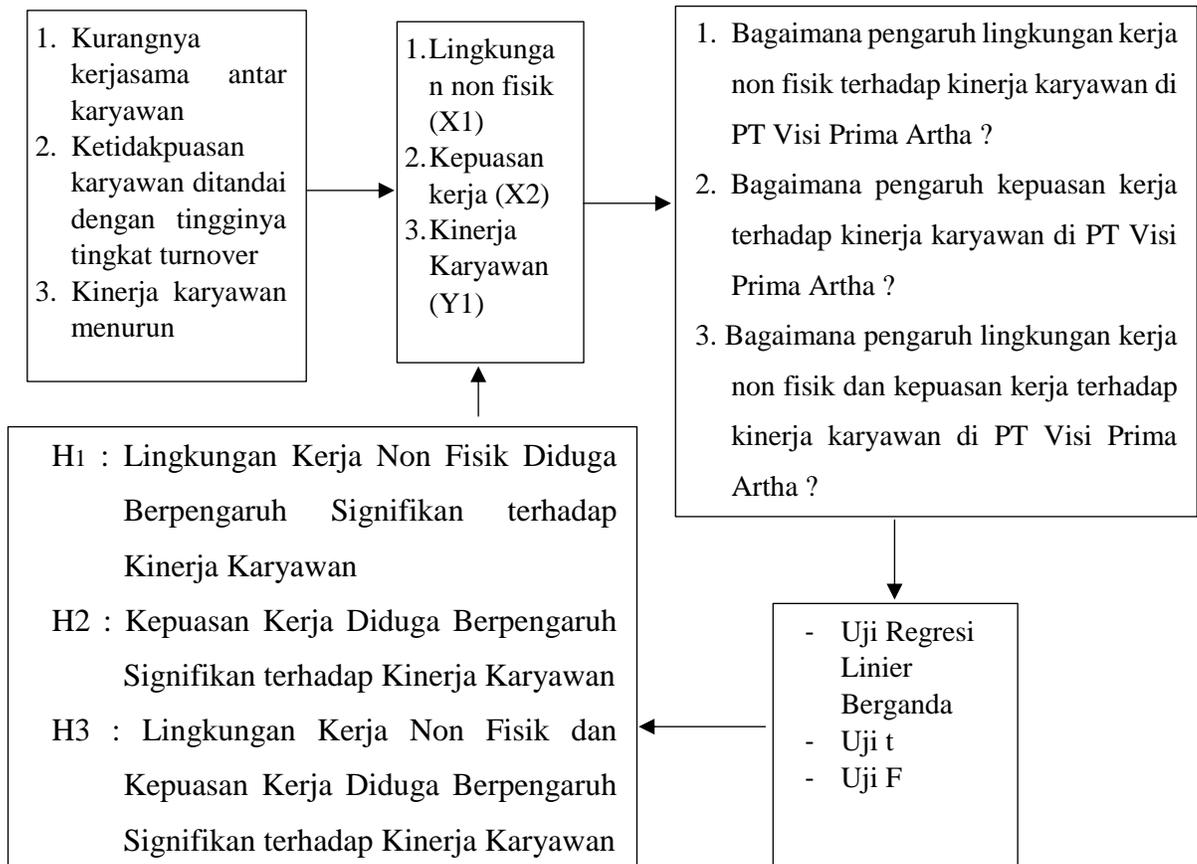
Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

7. Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikiran

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono (2014)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	<p>1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) menunjukkan rata-rata sebesar 4,24 hal ini berarti responden menanggapi setuju terhadap lingkungan kerja fisik. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki rata-rata sebesar 4,38 dengan demikian responden menanggapi dengan sangat setuju terhadap lingkungan kerja non fisik. Rata-rata kinerja (Y) didapatkan sebesar 4,34 yang berarti responden menanggapi sangat setuju terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel.Area III Jawa-Bali Nusra sebesar 14,4%.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih kecil</p>

			<p>dari 0.05 ($0,003 < 0,05$) atau koefisien regresi sebesar 21,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel.Area III Jawa-Bali Nusra.</p> <p>4. Berdasarkan hasil penelitian tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih besar dari 0,05 ($0,081 > 0,05$) atau koefisien regresi sebesar 20,2%</p>
2	Eni Erlina Ritonga (2018)	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT	<p>1. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ($p = 0,000 > 0,05$). Maka hipotesis pertama diterima. Sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai</p>

			<p>pengaruh yang signifikan terhadap OCB ($p = 0,000 < 0,05$), selanjutnya hasil analisis jalur OCB juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,005 < 0,05$). Maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB terpenuhi. Artinya, apabila kepuasan kerja semakin tinggi diikuti dengan OCB yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.</p> <p>3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian sobel test mendapatkan nilai Z sebesar 2,958 $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa OCB mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perawat RSI Aisyiyah Malang.</p>
3	NOVITA MARLIA (2010)	PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN	<p>1. Berdasarkan Pengujian yang dilakukan dengan melihat angka Sig.f hitung pada tabel Anova SPSS. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.F hitung sebesar 0.000</p> <p>2. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 atau</p>

		PADA CV ALAM PRIMA KOMPUTER BANDAR LAMPUNG	61,5% yang menyatakan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat pada karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung 3. Berdasarkan analisis kualitatif antara lain diketahui bahwa: persentase tertinggi karyawan yang merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri, dan persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu: Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.
--	--	--	---

2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT Visi Prima Artha.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Visi Prima Artha. PT Visi Prima Artha mempunyai permasalahan Lingkungan

Kerja Non Fisik ditandai dengan adanya kurang kerja sama antar karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan . Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Visi Prima Artha objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT Visi Prima Artha, sedangkan variabel independen adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visi Prima Artha.

2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visi Prima Artha.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visi Prima Artha. PT Visi Prima Artha memiliki permasalahan pada kepuasan kerja salah satunya ditandai dengan tingginya angka *turnover* karyawan setiap bulannya. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Visi Prima Artha objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT Visi Prima Artha, sedangkan variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X).

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Visi Prima Artha.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada PT Visi Prima Artha.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Visi Prima Artha. PT Visi Prima Artha memiliki masalah pada lingkungan non fisik kurang adanya kerjasama antar karyawan dan

kurangnya pengawasan oleh atasan. Kepuasan kerja karyawan juga menjadi masalah di PT Visi Prima Artha ditandai dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Visi Prima Artha secara parsial pada PT Visi Prima Artha.

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada PT Visi Prima Artha.