

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN
KINERJA PADA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III (Persero) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
DEVI RIANI
15.860.0065**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

17/10/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Juli 2019

Peneliti



DEVI RIANI

(15.860.0065)

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Nama : DEVI RIANI

NPM : 15.860.0065

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Pembimbing II

Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus : 29 Juli 2019

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Drajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

29 Juli 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN BAGIAN UMUM PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

Oleh:

**DEVI RIANI
NPM: 15.860.0065**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi penelitian sebanyak 165 orang karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 62 orang. Metode penelitian adalah metode kuantitatif korelasional. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Data penelitian dianalisis menggunakan uji pearson product moment. Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja ($r_{xy} 0,458$ dengan P linierity $0,000 < 0,05$). Selanjutnya diketahui bahwa skor lingkungan kerja non fisik tergolong tinggi dengan nilai (rata-rata empirik sebesar 131,16 lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik yaitu sebesar 110), sedangkan kineja karyawan diketahui tergolong sangat baik (nilai rata-rata empirik sebesar 90,2). Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : Karyawan, Lingkungan kerja non fisik, kinerja, PTPN III.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENTS WITH PERFORMANCE IN EMPLOYEES GENERAL PARTS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) MEDAN

This study aims to determine the relationship between the non-physical work environment with the performance of employees in the general section of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The study population was 165 employees and the sample used was 62 people. The research method is a correlational quantitative method. The hypothesis is that there is a positive relationship between the non-physical work environment and performance. Research data were analyzed using Pearson product moment test. The results of data analysis note that there is a significant positive relationship between non-physical work environment and performance ($r_{xy} 0,458$ with P linearity $0,000 < 0.05$). Furthermore it is known that the non-physical work environment scores are high with a value (empirical average of 131.16 is greater than the hypothetical average value of 110), while employee performance is known to be classified as very good (empirical average value of 90, 2). From the results of this study, the proposed hypothesis was accepted.

Keywords: Employees, Non-physical work environment, Performance, PTPN III.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kesabaran, kelancaran, kemudahan, serta kekuatan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap cobaan dan kendala yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Khairul Anwar, S.Psi, M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi. Selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri & Organisasi Universitas Medan Area.
6. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi. Selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Shirley Melita, S.Psi, M.Psi. Selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi. Selaku Sekretaris yang telah memberikan saran agar peneliti bisa menjadi lebih baik lagi.
9. Bapak Prof.Dr.H.Abdul Munir, M.Pd. Selaku Ketua yang telah memberikan saran agar peneliti bisa menjadi lebih baik lagi.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang ikut turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi penelitian.
11. Untuk Pihak Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang sudah memberikan saya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian.
12. Untuk orang yang paling spesial Anggi Bagus Arisjan yang banyak membantu dan selalu memberikan dukungan penuh dalam pengerjaan skripsi ini.

13. Untuk sahabat-sahabat ku yang paling kusayang Amalia Zhafira, Fanny Heidiyati Rizkiya, Sella Monica dan Mira Yolanda Lubis serta sahabat specialcollaboration ku Rantika Rasafti, Ngalemisa Saragih, Nurhalijah Nasution dan Chairunnisa Safitri yang selalu membantu dan tidak pernah bosan-bosannya selalu mendukung selama proses menyelesaikan skripsi ini.

14. Untuk personil Kecebong Handal salah satu personilnya yaitu Muhammad Ikhsan Azmi yang selalu menghibur disaat suka maupun duka dan selalu memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

15. Seluruh teman-teman A'15 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

16. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 29 Juli 2019

DEVI RIANI

15.860.0065

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.iii
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.v
MOTTO	Error! Bookmark not defined.vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.vii
KATA PENGANTAR.....	1
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.1
B. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.9
C. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.9
1. Manfaat Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.9
2. Manfaat Praktis	Error! Bookmark not defined.9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.10
A. Karyawan	Error! Bookmark not defined.10
1. Pengertian Karyawan	Error! Bookmark not defined.10
2. Jenis-jenis Karyawan	Error! Bookmark not defined.11
B. Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.12
1. Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.12
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.13
3. Aspek-aspek kinerja.....	Error! Bookmark not defined.17
4. Penilaian Kinerja.....	23
C. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	Error! Bookmark not defined.31

1. Pengertian lingkungan kerja non fisik	Error! Bookmark not defined.31
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja non fisik..	Error! Bookmark not defined.33
3. Aspek lingkungan kerja non fisik ...	Error! Bookmark not defined.34
D. HIPOTESIS.....	Error! Bookmark not defined.41
BAB III. METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.42
A. Tipe Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.42
B. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.42
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.42
D. Subjek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.44
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.44
2. Sampel.....	Error! Bookmark not defined.44
E. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....	Error! Bookmark not defined.51
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.51
B. Persiapan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.54
1. Persiapan Administrasi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Persiapan Alat Ukur.....	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi.....	60Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	62Error! Bookmark not defined.
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.

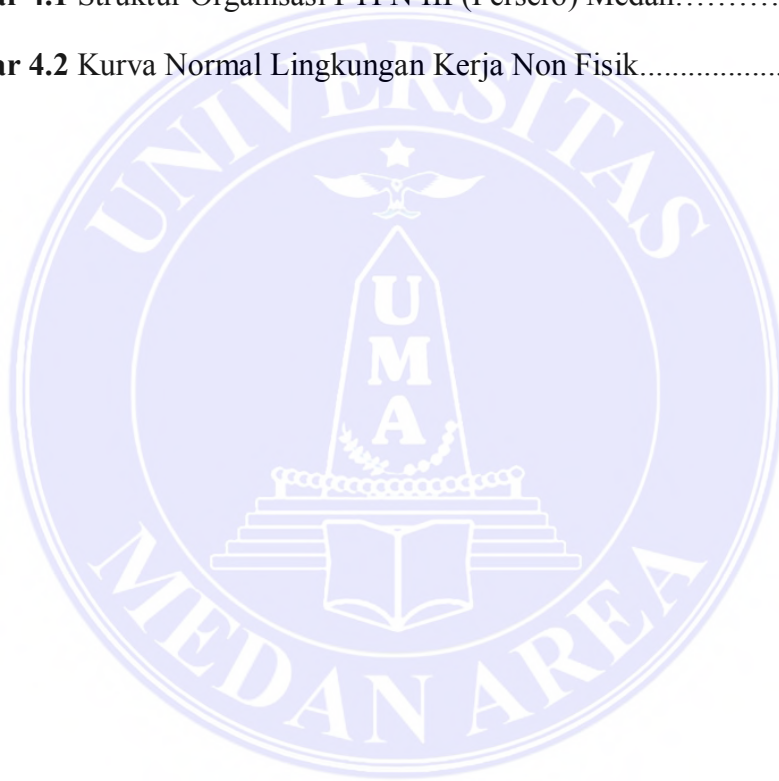
DAFTAR PUSTAKA.....	72
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Sebelum Uji Coba.....	55
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Non Fisik Setelah Uji Coba.....	58
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	60
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linear.....	61
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan r Product Moment.....	62
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN III (Persero) Medan.....	54
Gambar 4.2 Kurva Normal Lingkungan Kerja Non Fisik.....	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini sangat memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam menjalankan berbagai macam kegiatan termasuk kegiatan dalam aspek industri dan organisasi. Di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya persaingan saat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya persaingan untuk menjaga kelangsungan perkembangan perusahaannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi, kegiatan usaha yang bersifat tetap dan dilakukan secara terus-menerus dan dikelola dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa. Naik turunnya kestabilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu perkembangan setiap perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk tenaga dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002). Karyawan merupakan modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah di suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sangat diperlukan

yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan mampu menjalankan setiap tugas-tugas yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal. Kinerja pada karyawan merupakan salah satu modal bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga setiap kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang mengatakan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang tinggi mempengaruhi peningkatan efisiensi, efektivitas atau kuantitas yang tinggi yang sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Tingkatan kinerja pada suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, target, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan suatu perusahaan. Tanpa adanya tujuan atau target, kinerja seseorang didalam suatu organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2006).

Alasan peneliti mengambil bagian umum untuk menjadi tempat penelitian yaitu dikarenakan masalah yang terjadi di PT.Perkebunan Nusantara III Medan tepatnya yang berada pada bagian umum yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dilihat dari rekapitulasi tahunan yang dikelola oleh bagian SDM. Bagian

umum mengalami penurunan kinerja pada tahun 2018 jika dibandingkan dengan tahun 2017. Fenomena ini juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan staf sub bagian ini. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

“Kalau disini tidak begitu banyak masalah. Masalah yang paling sering terjadi di bagian ini paling masalah mengenai kinerjanya aja. Sering banget saya ditegur sama kepala sub bagian disini karena banyak sekali penurunan dari hasil kinerja mereka. Belakangan ini juga kepala sub bagian sering melakukan briefing terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan dan temanya masih tetap sama setiap minggu yaitu tentang kinerja kami yang selalu menurun belakangan ini.” (Wawancara personal yang dilakukan pada tanggal 27 November 2018).

Fenomena lain yang terjadi didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan yang bertugas pada bagian SDM. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

“iya memang tahun 2017 bagian umum mengalami penurunan kinerja mereka jika dibandingkan dengan tahun kemarin. Namun tidak semua yang di bagian umum mengalami penurunan, hanya beberapa dari jumlah karyawan di umum saja.” (Wawancara personal yang dilakukan pada tanggal 09 Januari 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Menurut Ismail (2006), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Yang termasuk kedalam faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman bekerja, latar belakang budaya. Sedangkan yang termasuk kedalam faktor eksternal yaitu lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu karena disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Simanjuntak (2003), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik langsung seperti pusat kerja, gedung, kursi, meja, dan sebagainya.

Sedangkan lingkungan kerja fisik perantara atau umum seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna pada ruangan, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan 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. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan begitu seorang pemimpin disuatu perusahaan atau organisasi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Dalam kondisi yang baik dapat menyebabkan karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaannya. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang melaksanakan proses produksi. Dengan demikian lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh yang besar pada kinerja seorang karyawan. Tujuan utama dalam pengaturan lingkungan kerja adalah untuk menaikkan mutu kinerja dari seorang karyawan.

Dalam penelitian ini akan dibahas masalah utama pada karyawan yang semakin penting dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu masalah lingkungan kerja non fisik yang memiliki hubungan yang erat dengan proses kerja karyawan. Fokus pembahasan pada bab ini yaitu tentang apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Fenomena yang terjadi pada bagian ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama melaksanakan magang yaitu peneliti melihat hubungan antara atasan dengan bawahan kurang begitu dekat. Hal ini terlihat dari pada saat atasan datang ke kantor dan langsung masuk ke dalam ruangnya, keluar kantor hanya waktu sholat dan pada saat jam pulang kerja. Jika ada keperluan apapun atasan hanya memanggil karyawannya dengan bel yang terdapat di ruangnya.

Fenomena lain yang terjadi pada bagian ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti melihat hubungan antar sesama rekan kerja terlihat kurang begitu harmonis. Karyawan yang berada di bagian ini terlihat jarang bertegur sapa, mereka hanya sibuk dengan pekerjaan mereka masing-masing. Tidak hanya saat jam kerja, saat jam istirahat mereka juga masing-masing sibuk dengan urusannya. Seperti yang muslim langsung ke masjid untuk sholat dan yang tidak sholat memilih menghabiskan waktu dengan main *handphone* dan menonton *youtube*. Sangat jarang terlihat mereka mengobrol antar sesama rekan kerja. Fenomena ini juga didukung dari hasil wawancara peneliti dengan staf sub bagian pada bagian umum. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti :

"Setiap karyawan disini beda-beda golongan dan stratanya. Semua yang kerja disini sudah karyawan tetap semua, meskipun tukang bersih-bersih atau supir semuanya termasuk karyawan tapi beda-beda golongan setiap orang. Kalau masalah disini tidak ada paling masalah mengenai sistem golongannya saja yang masih kurang memuaskan, disini dari tukang bersih-bersih, supir, tukang masak rata-rata masuk digolongan 1 dan golongan 2, namun untuk di golongan 2 jika ingin naik ke golongan 3 itu sangat sulit karena masalah tempat di golongan 3 yang masih terbatas, sedangkan karyawan di golongan 1 dan 2 itu sangat banyak. Disini masalahnya hanya tempat yang di golongan 3 yang masih terbatas sehingga karyawan yang berada di golongan 2 sulit untuk naik golongan" (Wawancara personal yang dilakukan pada tanggal 27 November 2018).

Kesimpulan tentang fenomena di atas yaitu bahwasannya lingkungan non fisik tidak hanya membicarakan tentang hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja, namun juga membicarakan tentang hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Struktur organisasi yang ada di suatu perusahaan juga termasuk ke dalam lingkungan non fisik.

Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan sangat begitu erat. Lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi setiap karyawan, hampir setengah dari waktunya dihabiskan di tempat kerja. Sehingga perlu adanya suasana yang nyaman di tempat kerja seperti hubungan harmonis yang terjalin di dalam lingkungan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada dirinya dan kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa fenomena yang terjadi pada bagian umum yaitu masalah kinerja dari karyawan yang menurun. Dari uraian diatas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja pada Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Identifikasi Masalah

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Kemajuan dunia bisnis yang begitu pesat, baik itu perkembangan di dunia pengetahuan maupun dunia teknologi menuntut kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih tekun sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

C. Batasan Masalah

Karena luasnya masalah yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik, maka peneliti hanya melakukan penelitian dan memfokuskannya pada masalah mengenai hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III

(Persero) Medan. Sebelumnya peneliti menjelaskan bahwa hasil kinerja karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menggunakan data dokumentasi dari perusahaan itu sendiri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut yaitu Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan pada lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan dan bagaimana membuat kinerja karyawan dapat meningkat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut Subri (2002), karyawan adalah tiap-tiap masyarakat yang masuk ke dalam umur kerja (berumur di rentang 15 sampai 64 tahun), atau jumlah keseluruhan semua masyarakat yang ada pada suatu negara yang menghasilkan barang serta layanan bila ada keinginan juga akan tenaga yang mereka produksi, apabila mereka ingin menekuni atau berperan serta dalam kesibukan itu. Menurut Titisari (2014), kata karyawan berasal dari bahasa sansekerta, yakni karya yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Menurut Budhi (2017), karyawan adalah aset dan bukan mesin. Setiap karyawan posisi apapun sejatinya adalah *leader*. Semua karyawan itu *leader*, karena mereka memiliki bagian sendiri yang harus mereka kelola sebaik-baiknya.

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja dan menyediakan jasa pada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa berupa gaji.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2009), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Namun, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan pelaksana dan karyawan pimpinan. Semua karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan termasuk karyawan tetap.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Prabu (dalam Riani, 2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya satu tahun. Menurut Marwansyah (2010), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dengan standar yang telah

ditentukan). Moeheriono (dalam Rosyida, 2010), menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Rivai dan Fazwi (2004), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

yang dimaksud pengetahuan di sini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan demikian sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat di terapkan seesuai dengan kondisi organisasinya. misalnya untuk organisasi tertentu di butuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula,

gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi, kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun tidak akan berhasil baik dan demikian sebaliknya.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

m. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kedepannya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut William (dalam Anwar,2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja perusahaan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan perusahaan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Aspek-aspek kinerja

Menurut Mangkunegara (2010), aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Menurut Hasibuan (2006), aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain seperti kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

f. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaannya pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

j. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

k. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Miner (dalam Sutrisno, 2010), mengemukakan secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Husein Umar (2003), aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Mutu Pekerjaan

Mutu yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (*output*).

2. Kejujuran Karyawan

Merupakan ketulusan hati dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

3. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.

4. Kehadiran

Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

5. Sikap

Suatu kesediaan untuk bereaksi didalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.

6. Kerjasama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Keandalan

Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

8. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

9. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

10. Ketepatan waktu

Pengukuran ketepatan waktu ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitatif untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja dipengaruhi oleh motivasi diri sendiri dan orang-orang terdekat yang berada disekitarnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan itu sendiri. Aspek-aspek yang terdapat di dalam PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan gabungan dari beberapa aspek yang dikemukakan oleh ahli-ahli di atas.

4. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016), penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan. Misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan.

Menurut Moehariato (2012), penilaian kinerja atau *performance measurement* mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013), penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan pihak perusahaan terhadap karyawan untuk mengetahui kemampuan setiap karyawan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Artinya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan Penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Artinya yaitu bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian Kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi karyawan yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventor Kompetensi Pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan Kerja Adil

Artinya bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja dan sebaliknya.

8. Komunikasi Efektif antara Atasan Bawahan

Hasil penilaian kinerjanya juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengorek bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya Kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan Sanksi

Disamping dengan memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventor kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi.

c. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* (skala peringkat)

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

2. *Checklist* (ceklis)

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

3. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

4. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

5. *Critical Incident Method* (Metode peristiwa kritis)

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

6. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

7. *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS)

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

8. *Management by Objectives* (MBO)

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

9. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

Menurut Hasibuan (2012), metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua yang paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional yaitu :

a. *Rating Scale*

Merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik.

b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

c. *Check List*

Metode ini penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilai yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, lalu melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai bagi karyawan yang bersangkutan.

d. *Freefrom Eassy*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini yaitu :

a. *Assessment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilain tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis.

b. *Management by Objective* (MBO=MBS)

Metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditetapkan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human Asset Accounting*

Metode ini faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

d. Subyek yang Melakukan Penilaian

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual. Menurut Mathis dan Jackson (2010), subjek yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Atasan menilai bawahan

Karyawan didasarkan pada asumsi bahwa pengawas adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil.

2. Karyawan Menilai Atasan

Sejumlah organisasi di masa kini meminta karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja pengawas dan manajer.

3. Anggota Tim Menilai Sesamanya

Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya.

4. Karyawan Menilai Diri Sendiri

Penilaian terhadap sendiri dapat diterapkan dalam situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini dapat membuat para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan.

5. Penilaian dari Luar

Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang diundang untuk melakukan tinjauan kinerja. Salah satu contoh dari penilaian ini adalah ketika dimana suatu tim peninjau mengevaluasi

seorang direktur perguruan tinggi. Selain itu, pelanggan dan klien dari sebuah organisasi juga adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar.

6. Penilaian dari Multisumber (Umpan Balik 360°)

Dalam umpan balik dari multisumber, manajer tidak lagi menjadi sumber tunggal dari informasi penilaian kinerja. Berbagai rekan kerja dan pelanggan dapat memberikan umpan balik mengenai karyawan kepada manajer. Hal ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber. Tetapi manajer tetap menjadi titik pusat untuk menerima umpan balik dari awal dan untuk terlibat dalam tindak lanjut yang diperlukan, bahkan dalam sistem multisumber. Jadi, persepsi manajer mengenai kinerja karyawan masih berpengaruh dalam jalannya proses tersebut.

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011), lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Menurut Hadari Nawawi (2006), lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Menurut Nitisemito (2001), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis yang merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat di lihat oleh panca indera manusia, namun lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh para karyawan yang bekerja melalui hubungannya dengan rekan kerja, atasan, bawahan ataupun dengan organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

Menurut Siagian (2001), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapat kepuasan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan

organisasi (perusahaan) yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja non fisik

Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009), berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan sesama rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik.

3. Aspek lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Struktur Kerja

Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.

2. Tanggung Jawab kerja

Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya. Ditambahkan oleh Saydam (2000), tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Ditambahkan oleh Nursalam (2008), mengatakan bahwa dukungan pimpinan adalah suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis. Pimpinan merupakan pendukung utama dalam membantu karyawan mencapai target jangka panjang.

Dalam lingkungan kerja, perilaku bawahan dipengaruhi oleh cara dan perilaku seorang atasan. Korsgaard *et al* (1995) dalam Ying-Pin Yeh (2014), menunjukkan bahwa ketika perhatian yang lebih besar ditunjukkan bagi karyawan, maka karyawan mampu mengembangkan rasa kepemilikan terhadap kelompok. Ditambahkan oleh Bacharach & Bamberger (2007),

bagaimana karyawan didukung dalam pekerjaannya juga merupakan kunci untuk mengurangi *turnover* dalam suatu perusahaan. Salah satu yang berperan penting dalam terciptanya lingkungan kerja yang baik dari karyawan adalah dukungan atasan. Dukungan atasan menunjukkan sejauh mana atasan dipandang sebagai seseorang yang peduli dan mampu memberikan bantuan dukungan emosional dan dukungan instrumental pada saat dibutuhkan.

4. Kerjasama Antar Kelompok

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Kelancaran Komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Ditambahkan oleh Romli (2011), komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi juga membantu anggota

organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran semua tindakan organisasi yang relevan.

Ditambahkan oleh Joseph A. Devito (2011), bahwa salah satu karakteristik komunikasi efektif adalah keterbukaan, kualitas keterbukaan komunikasi setidaknya menunjukkan tiga aspek yaitu 1) saling terbuka dalam berkomunikasi sehingga terjadi pertukaran informasi, 2) berkomunikasi untuk beraksi jujur, 3) komunikator bertanggung jawab terhadap apa yang diungkapkan. Tujuan keterbukaan komunikasi untuk terjalannya keharmonisan komunikasi atasan dan komunikasi bawahan, sehingga tercipta iklim komunikasi yang kondusif.

Litwin dan Stringer (dalam Bahagiawati, 2003), mengemukakan bahwa aspek- aspek lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. *Structure Organization* (struktur organisasi), ialah adanya pembatas (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. *Responsibility* (tanggung jawab), ialah adanya tantangan, tuntutan dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.
- c. *Standart Performance* (ukuran prestasi), ialah adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya.

- d. *Rewards* (hadiah), ialah adanya hadiah atau penghargaan dan hukuman atau kritikan dalam situasi kerja.
- e. *Organizational Clarity* (kejelasan organisasi), ialah adanya usaha untuk mengorganisasikan segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. *Organizational Identity* (identitas organisasi), ialah adanya loyalitas kelompok diantara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.
- g. *Team Spirit* (semangat kelompok), ialah adanya kehangatan dan peberian semangat kerja di dalam organisasi.
- h. *Risk Taking* (kemampuan mengambil resiko), ialah adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.
- i. *Conflict* (konflik), ialah adanya pertentangan diantara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

D. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja

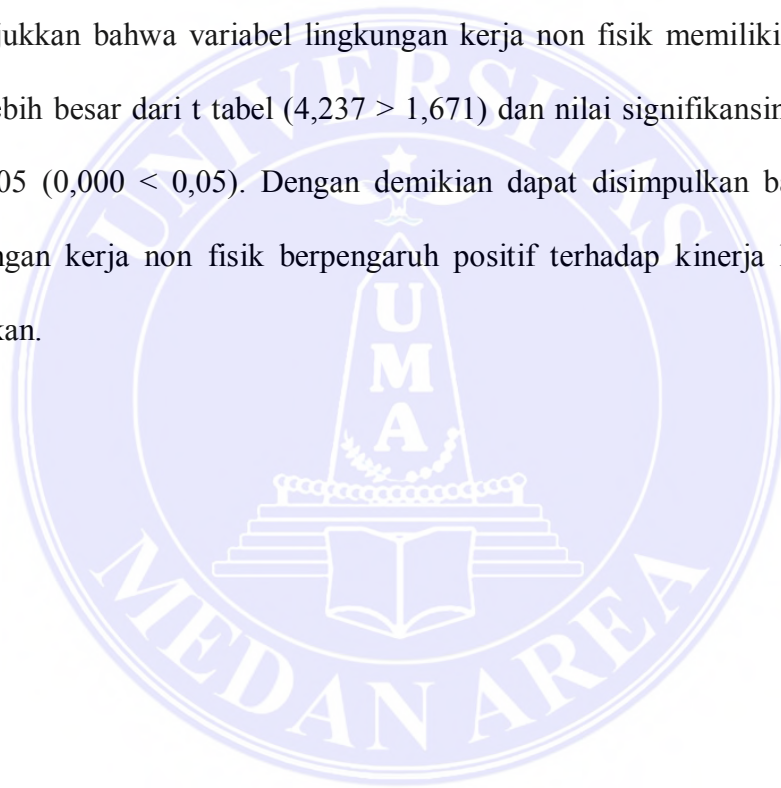
Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawannya agar pencapaian tujuan dapat terlaksana, namun hal tersebut tidak sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja

fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

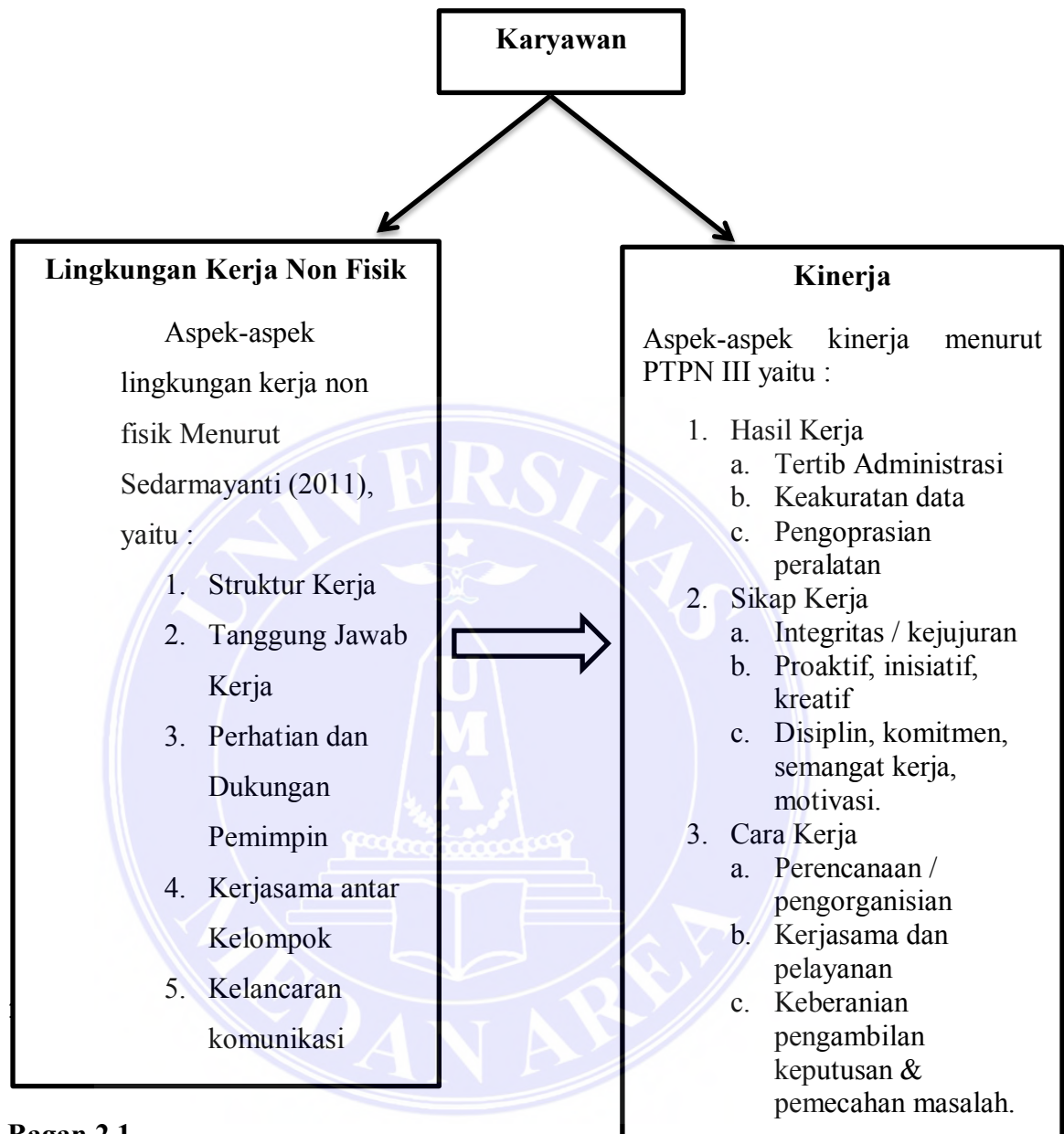
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Masnaifah Mtd (2012), Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Dengan judul penelitian Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SD YPSA (Yayasan Pendidikan Syafiyatul Amaliyyah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,400$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin buruk lingkungan kerja non fisik, maka semakin buruk kinerja.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Virgiyanti & Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. Dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). Hasil penelitian berdasarkan uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,003. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig } t < \alpha$ (alpha) sebesar 0,05 maka variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Ayu Widianingrum & Indi Djastuti (2016). Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang. Dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). Dengan hasil penelitian berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah 4,237 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil uji t diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,237 > 1,671$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan.



E. KERANGKA KONSEPTUAL



Bagan 2.1

D. HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dan semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja non fisik dan kinerja kerja karyawan. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaan dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan skala lingkungan kerja non fisik dan metode dokumentasi untuk hasil kinerja karyawan pada bagian umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (lingkungan kerja non fisik) dengan satu variabel terikat (kinerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (x) : Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Variabel tergantung (y) : Kinerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kinerja karyawan akan dinilai dari beberapa Aspek-aspek kinerja menurut PTPN III (Persero) yaitu :

A. Hasil Kerja

- a. Tertib Administrasi
- b. Keakuratan data
- c. Pengoprasian peralatan
- d. Efisiensi peralatan

B. Sikap Kerja

- a. Integritas / kejujuran
- b. Proaktif, inisiatif, kreatif
- c. Disiplin, komitmen, semangat kerja, motivasi.

C. Cara Kerja

- a. Perencanaan / pengorganisian
- b. Kerjasama dan pelayanan
- c. Keberanian pengambilan keputusan & pemecahan masalah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang baik dimana terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan organisasi (perusahaan) yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian lingkungan kerja non fisik akan dinilai dari

beberapa Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011), yaitu : Struktur Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Perhatian dan Dukungan Pemimpin, Kerjasama antar Kelompok, Kelancaran komunikasi.

Data mengenai lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini diperoleh melalui jumlah skor Lingkungan kerja non fisik dengan asumsi semakin tinggi skor pada skala maka semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan sebaliknya semakin rendah skor pada skala maka semakin rendah pula pengaruh lingkungan kerja non fisik.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Sedangkan menurut Hadi (2000), populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian umum yang berada di kantor pusat. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak kurang lebih 165 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi

adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Hadi (2000), syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil. Perhitungan jumlah sampel menggunakan teknik Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10% jadi sampel yang dipilih mempunyai kepercayaan 90% (Bungin, 2005). Rumus perhitungan besaran sampel:

$$n = \frac{N}{N(d)^2} + 1$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

d : Nilai presisi (90% atau d=0,1)

Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan dan diambil secara *random sampling* dari 165 karyawan pada bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan metode skala. Menurut Sugiyono (2015), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Menurut

Azwar (2013), skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.

1. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil data kinerja karyawan bagian umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Penilaian lingkungan kerja non fisik akan dinilai dari beberapa Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu : Struktur Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Perhatian dan Dukungan Pemimpin, Kerjasama antar Kelompok, Kelancaran komunikasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dengan skala Likert. Melalui teknik likert subjek diminta memberikan tanda silang pada setiap pernyataan-pernyataan yang dibuat peneliti, subjek dapat memilih pernyataan dengan pilihan Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Bobot nilai angket yang ditentukan dalam skala Likert yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 4
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 3

- c. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- d. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

F. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Alasan peneliti menggunakan teknik analisis korelasi dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Lingkungan kerja Non fisik (X) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantungan yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Metode yang digunakan untuk uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi pearson dengan menggunakan rumus validitas sebagai berikut;

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor seluruh item).

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara $\sum x$ dan $\sum y$

$\sum x$: jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum y$: jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor

$\sum y^2$: jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Untuk menghindari *over estimate* digunakan teknik *part whole* dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SDx)(SDy)}{\sqrt{(SDx)^2 + (SDy)^2 - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)}}$$

Keterangan :

r_{bt} : koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan *part whole*

r_{xy} : koefisien korelasi sebelum dikorelasi

sdx : standart deviasi skor butir

sd_y : standart deviasi skor total.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010), Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan

dengan uji *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S^2_i$ = Jumlah varians skor item

SX^2 = Varians skor-skor test (seluruh item K)

Uji Reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 20. Pengujian dilakukan dalam tahapan yaitu dengan membandingkan nilai pada *Cronbach's Alpha* dengan nilai pada *Cronbach's Alpha if item deleted*. Jika Alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel dan harus dilakukan test kelanjutan guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.5 = Reliabel.

Untuk menguji korelasi antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan digunakan *product moment*.

Rumusnya yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor dari seluruh item).

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara V_x dan V_y

Σx : jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

Σy : jumlah skor keseluruhan item pada subjek

Σx^2 : jumlah kuadrat skor

Σy^2 : jumlah skor kuadrat Y

N : jumlah subjek

Sebelum dilakukannya analisis data menggunakan *Product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu :

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penilaian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa Karyawan Bagian Umum PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan memiliki kinerja dengan nilai rata-rata 90,23 sedangkan lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata 131,16.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pada kategori sangat baik, sebab mean empirik 90,23 dan lingkungan kerja non fisik pada kategori tinggi, sebab hipotetiknya 110 lebih kecil dari pada empirik 131,16 dimana selisihnya melebihi nilai SD 13,348.
4. Koefisien determinasi lingkungan kerja non fisik dengan kinerja ditunjukkan dengan $r^2=0,209$ mengandung arti bahwa lingkungan kerja

non fisik memiliki sumbangan sebesar 20,9% terhadap kinerja, sedangkan 79,1% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Saran Kepada Karyawan

Melihat adanya hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja yang tinggi, maka disarankan kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan hubungan baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan, dan dengan organisasi tempat kita bekerja. Kemudian lebih meningkatkan tata kerja dan kemampuan dalam menyesuaikan diri di dalam kantor agar mendapatkan teman yang dapat menolong didalam pekerjaan dan dapat memperbaiki hasil dari kinerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Saran Kepada Atasan

Untuk atasan ataupun pimpinan agar lebih memperhatikan setiap karyawannya dan dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan agar bawahan merasa diperhatikan dan dipedulikan oleh atasannya sehingga mereka dapat lebih giat lagi dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Atasan dianjurkan untuk lebih sering melakukan *sharing* kepada setiap karyawannya agar dapat mengetahui setiap kendala yang di hadapi karyawannya.

3. Saran Kepada Rekan Kerja

Untuk rekan kerja agar lebih peduli dengan sekitar, tidak bersikap acuh. Dan lebih jalin kekompakkan dalam bekerjasama agar dapat bersama-sama mencapai tujuan dari perusahaan.

4. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan adanya keterbatasan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih menekankan tentang teori yang lebih banyak dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor-faktor dari karyawan itu sendiri, lingkungan keluarga, lingkungan tempat dia bekerja dan lainnya. Dan untuk peneliti selanjutnya bisa juga untuk melakukan pengontrolan pada kinerja agar peneliti selanjutnya lebih memiliki teori yang kuat dalam penelitiannya. Peneliti lain juga harus lebih memperbaiki dalam pembuatan skala dan harus lebih mengontrol karyawan dalam pengisian skala yang ada sehingga hasil yang diterima sesuai dengan fenomena yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayu Widianingrum, Indi Djastuti. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/17910/16983>
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- DeVito, A. Joseph. 2011. *Komunikasi antar manusia : Kuliah Dasar ed.5*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Professional Books.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : FEUI
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Letda, karo karo, 2017. *"Pengaruh Persepsi Karyawan Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja"*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. https://repository.usd.ac.id/11235/2/122214001_full.pdf

- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit BEFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masnaifah, Mtd. 2012. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SD YPSA (Yayasan Pendidikan Syafiyatul Amaliyyah)*. Skripsi (tidak diterbitkan) Medan, Sumatera Utara: Universitas Medan Area, Fakultas Psikologi.
- Mathis & Jackson, RL. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari dan Martini Hadari. 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Riani, 2011. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridwan. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fazwi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* ed 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sutrisno, Edy., (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Virgiyanti, Bambang Swasto. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)*. Malang:

Universitas Brawijaya.

<https://www.google.com/search?q=jurnal+hubungan+antara+lingkungan+kerja+non+fisik+dengan+kinerja&oq=jurnal+hubungan+antara+lingkungan+kerja+non+fisik+dengan+kinerja&aqs=chrome..69i57j0.27721j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja* (ed 5). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, Rifka. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur*. Kalimantan Timur: Universitas Mulawarman.

[http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/03/JURNAL%20RIFKA%20WULANDARI%20\(03-01-17-04-01-19\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/03/JURNAL%20RIFKA%20WULANDARI%20(03-01-17-04-01-19).pdf)

Wursanto, I, 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Edisi dua. Yogyakarta: Andi





LAMPIRAN A

SKALA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Jenis Kelamin : P / L
 Golongan / Strata :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
 S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
 TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
 STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Pihak perusahaan memberikan toleransi kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

SS S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tidak hanya di kantor, saya dan rekan kerja yang lain sering bertemu di luar untuk berkumpul.				
2	Setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lain meskipun pekerjaan tersebut bukan tanggung jawabnya.				
3	Selama berada di kantor saya dan rekan kerja aktif berbagi informasi mengenai pekerjaan.				
4	Setiap karyawan bebas memilih tugas yang ingin mereka kerjakan tanpa harus mengikuti struktur organisasi yang telah ditetapkan.				
5	Saat saya memiliki masalah terkait pekerjaan, saya diperbolehkan untuk bercerita kepada atasan maupun rekan kerja.				
6	Atasan menegur ketika ada karyawan yang menyelesaikan tugas lewat dari waktu yang telah ditentukan.				
7	Bagian Umum memiliki group komunikasi seperti whatshapp, line dan sebagainya.				
8	Pihak perusahaan tidak membuat struktur organisasi secara jelas.				
9	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin baik.				
10	Pemimpin sering menyuruh saya menyelesaikan pekerjaan diluar dari <i>job description</i> saya.				
11	Jika ada karyawan yang mendapat masalah maka karyawan lain membantunya.				
12	Atasan tidak mempermasalahkan karyawan yang mengumpulkan tugas lewat dari waktu yang telah disepakati.				

13	Setiap ada tugas kelompok kami selalu menyelesaikannya dengan sama-sama.				
14	Atasan dan rekan kerja saya acuh ketika saya melakukan kesalahan.				
15	Atasan membagi karyawan menjadi beberapa kelompok dalam menyelesaikan tugas kantor.				
16	Atasan tidak peduli dengan resiko yang akan diterima karyawannya.				
17	Atasan selalu menghagai dan memuji hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.				
18	Atasan tidak pernah menegur karyawan yang melakukan kesalahan.				
19	Atasan selalu memberikan bonus tambahan ketika ada karyawan yang mencapai target.				
20	Banyak karyawan yang tidak peduli dengan tugas yang diberikan atasan.				
21	Pihak perusahaan selalu memberikan pinjaman berupa materi kepada karyawan yang membutuhkan.				
22	Jika saya melakukan kesalahan, saya selalu mengatakan kalau itu semua perbuatan rekan kerja saya.				
23	Atasan sering menawarkan bantuan berupa uang atau materi ketika ada karyawan yang membutuhkan.				
24	Saya tidak pernah memikirkan resiko yang saya terima ketika mengambil keputusan.				
25	Atasan selalu memberikan informasi terbaru yang berkaitan dengan perusahaan.				

26	Atasan jarang melakukan <i>feedback</i> dengan karyawan.				
27	Jika ada masalah terkait pekerjaan atasan sering mengajak karyawan berdiskusi.				
28	Atasan acuh meskipun melihat ada karyawannya yang memerlukan bantuan berupa materi.				
29	Saya selalu mengakui kesalahan yang saya lakukan.				
30	Atasan jarang <i>update</i> mengenai informasi terbaru yang berkaitan dengan perusahaan.				
31	Atasan selalu menegur setiap karyawan yang tidak meminta maaf atas kesalahannya.				
32	Atasan mengabaikan jika ada karyawan yang mencapai target dalam kerjanya.				
33	Saya siap dengan semua resiko yang akan saya terima dengan keputusan yang saya ambil.				
34	Atasan melarang setiap karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas kantor.				
35	Atasan selalu mengingatkan atas semua resiko yang ada saat karyawan mengambil keputusan.				
36	Pihak perusahaan tidak pernah memperbolehkan karyawannya untuk meminjam dana dari kantor.				
37	Setiap akhir pekan karyawan di perusahaan mengumpulkan tugas yang ditentukan.				
38	Setiap karyawan menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa ada yang membantunya.				
39	Atasan menegur ketika saya melakukan kesalahan.				

40	Atasan acuh terhadap hasil pekerjaan yang saya kerjakan.				
41	Atasan menegur ketika ada karyawan yang mengumpulkan tugas tidak sesuai <i>deadline</i> .				
42	Banyak karyawan yang tidak ikut serta dalam menyelesaikan tugas kelompok.				
43	Atasan merasa senang ketika saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan				
44	Sering terjadi perdebatan antar sesama rekan kerja.				
45	Pembagian tugas telah sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan perusahaan.				
46	Bagian Umum jarang melakukan komunikasi baik langsung maupun dari group komunikasi seperti whatsapp dan sebagainya.				
47	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas				
48	Meskipun berada di ruangan yang sama saya dan rekan kerja jarang mendiskusikan mengenai informasi terkait pekerjaan.				
49	Setiap karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan <i>job description</i> (uraian pekerjaan).				
50	Pihak perusahaan melarang setiap karyawan menceritakan masalah terkait pekerjaan dengan atasan maupun bawahan.				
51	Perusahaan menyediakan <i>job description</i> (uraian pekerjaan) bagi setiap karyawan yang bekerja.				
52	Saya dan rekan kerja yang lain hanya bertemu ketika di kantor saja.				





LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Reliability

Scale: Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

Case Processing Summary

	N	%
Valid	62	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	52

Item Statistics

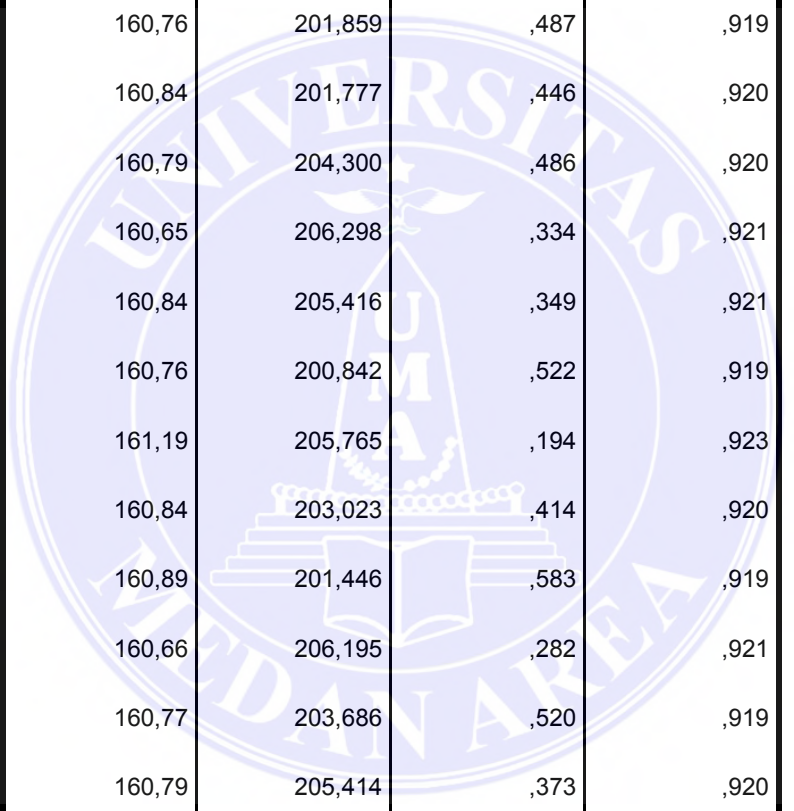
	Mean	Std. Deviation	N
Ink1	3,37	,659	62
Ink2	2,18	,859	62
Ink3	3,39	,523	62
Ink4	3,00	,601	62
Ink5	3,27	,772	62
Ink6	2,05	,777	62

Ink7	3,37	,550	62
Ink8	3,10	,534	62
Ink9	3,48	,646	62
Ink10	2,55	,761	62
Ink11	3,15	,623	62
Ink12	2,61	,732	62
Ink13	3,10	,694	62
Ink14	2,98	,461	62
Ink15	3,21	,681	62
Ink16	3,15	,568	62
Ink17	3,10	,718	62
Ink18	3,24	,645	62
Ink19	3,45	,670	62
Ink20	3,13	,461	62
Ink21	3,08	,775	62
Ink22	3,61	,491	62
Ink23	3,18	,713	62
Ink24	3,19	,538	62
Ink25	3,48	,565	62
Ink26	3,26	,541	62
Ink27	3,45	,619	62
Ink28	3,21	,517	62
Ink29	3,45	,502	62
Ink30	3,23	,638	62
Ink31	3,15	,698	62

Ink32	3,19	,474	62
Ink33	3,34	,477	62
Ink34	3,15	,539	62
Ink35	3,23	,663	62
Ink36	2,79	,832	62
Ink37	3,15	,649	62
Ink38	3,10	,564	62
Ink39	3,32	,566	62
Ink40	3,21	,484	62
Ink41	3,19	,507	62
Ink42	3,08	,660	62
Ink43	3,60	,557	62
Ink44	2,85	,721	62
Ink45	3,35	,603	62
Ink46	2,97	,572	62
Ink47	3,56	,562	62
Ink48	3,03	,626	62
Ink49	3,37	,607	62
Ink50	3,00	,768	62
Ink51	3,24	,564	62
Ink52	3,10	,564	62

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ink1	160,61	201,585	,485	,919
Ink2	161,81	207,700	,107	,924
Ink3	160,60	204,277	,438	,920
Ink4	160,98	206,114	,268	,921
Ink5	160,71	204,308	,281	,922
Ink6	161,94	203,111	,333	,921
Ink7	160,61	202,733	,515	,919
Ink8	160,89	208,462	,152	,922
Ink9	160,50	202,943	,420	,920
Ink10	161,44	206,611	,179	,923
Ink11	160,84	204,859	,328	,921
Ink12	161,37	204,958	,267	,922
Ink13	160,89	201,938	,440	,920
Ink14	161,00	206,754	,311	,921
Ink15	160,77	200,801	,510	,919
Ink16	160,84	203,088	,475	,920
Ink17	160,89	201,610	,440	,920
Ink18	160,74	204,195	,352	,921
Ink19	160,53	200,712	,524	,919
Ink20	160,85	204,520	,483	,920
Ink21	160,90	200,548	,454	,920
Ink22	160,37	205,352	,391	,920



Ink23	160,81	199,568	,547	,919
Ink24	160,79	204,103	,436	,920
Ink25	160,50	202,549	,512	,919
Ink26	160,73	203,350	,483	,920
Ink27	160,53	200,909	,559	,919
Ink28	160,77	206,210	,311	,921
Ink29	160,53	203,827	,490	,920
Ink30	160,76	201,859	,487	,919
Ink31	160,84	201,777	,446	,920
Ink32	160,79	204,300	,486	,920
Ink33	160,65	206,298	,334	,921
Ink34	160,84	205,416	,349	,921
Ink35	160,76	200,842	,522	,919
Ink36	161,19	205,765	,194	,923
Ink37	160,84	203,023	,414	,920
Ink38	160,89	201,446	,583	,919
Ink39	160,66	206,195	,282	,921
Ink40	160,77	203,686	,520	,919
Ink41	160,79	205,414	,373	,920
Ink42	160,90	201,400	,494	,919
Ink43	160,39	202,274	,537	,919
Ink44	161,13	199,950	,521	,919
Ink45	160,63	203,418	,425	,920
Ink46	161,02	201,229	,588	,919
Ink47	160,42	202,903	,492	,919

Ink48	160,95	202,539	,458	,920
Ink49	160,61	203,389	,424	,920
Ink50	160,98	199,295	,517	,919
Ink51	160,74	202,719	,502	,919
Ink52	160,89	202,397	,522	,919

mean hipotetik : $(44 \times 1) + (44 \times 4) : 2 = 110$





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

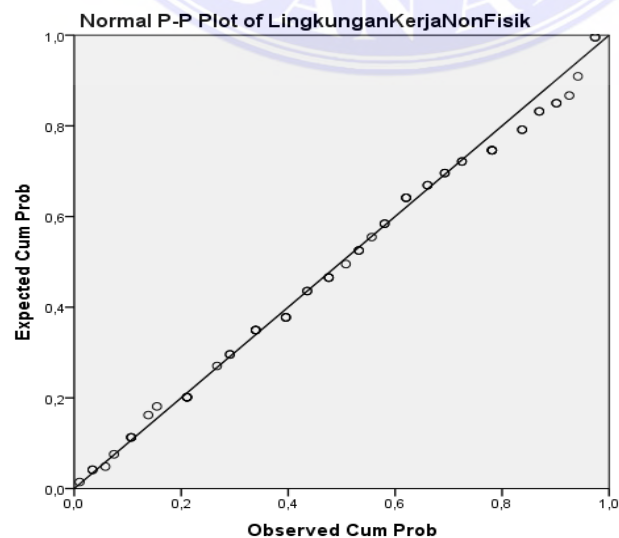
		LingkunganKerjaNonFisik	Kinerja
N		62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	131,16	90,23
	Std. Deviation	13,348	6,179
	Absolute	,077	,199
Most Extreme Differences	Positive	,077	,136
	Negative	-,045	-,199
Kolmogorov-Smirnov Z		,602	1,571
Asymp. Sig. (2-tailed)		,861	,214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

PPlot

LingkunganKerjaNonFisik



Means

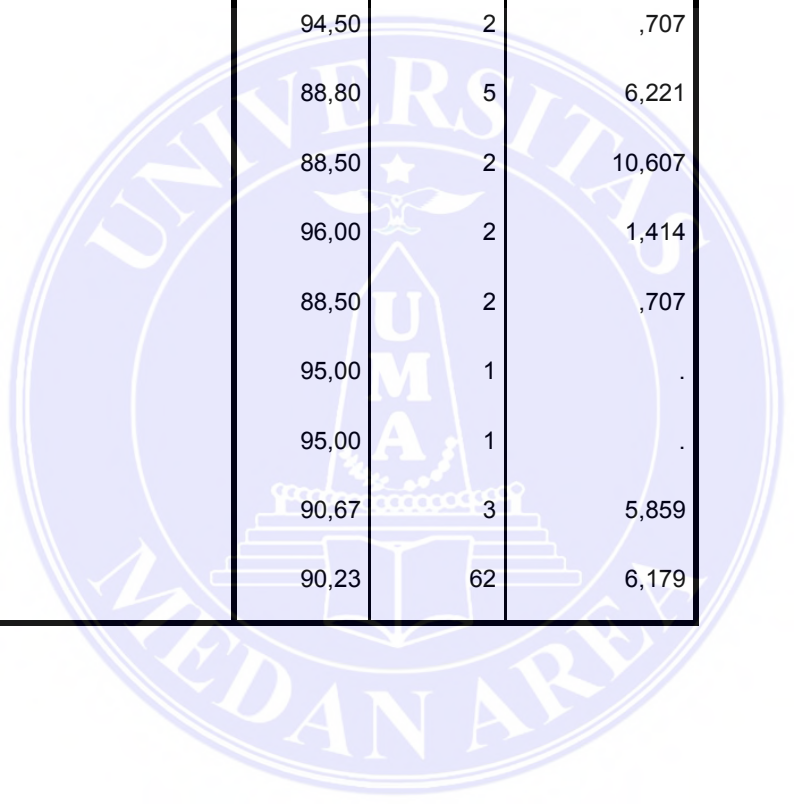
Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * LingkunganKerjaNonFisik	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%

Report

Kinerja

LingkunganKerjaNonFisik	Mean	N	Std. Deviation
112	84,00	1	.
118	79,00	2	7,071
119	88,00	1	.
122	84,00	1	.
125	93,67	3	3,215
128	97,00	1	.
129	95,00	1	.
130	91,17	6	3,869
133	97,00	1	.
134	80,00	2	,000
136	91,25	4	5,909
137	88,67	3	7,767
139	95,50	2	,707
140	87,67	3	6,351



141	97,00	1	.
142	92,00	2	4,243
143	95,00	1	.
144	92,00	2	4,243
146	84,67	3	13,051
147	88,50	2	,707
148	93,00	2	2,828
149	94,50	2	,707
150	88,80	5	6,221
152	88,50	2	10,607
154	96,00	2	1,414
155	88,50	2	,707
156	95,00	1	.
159	95,00	1	.
176	90,67	3	5,859
Total	90,23	62	6,179

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1152,622	28	41,165	1,155	,343
Kinerja * LingkunganKerjaNonFisik	Between Groups	Linearity	58,261	1	58,261	1,635	,000
		Deviation from Linearity	1094,361	27	40,532	1,137	,359
	Within Groups		1176,217	33	35,643		
	Total		2328,839	61			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * LingkunganKerjaNonFisik	,458	,209	,704	,495



LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Correlations

Correlations

		LingkunganKerjaNonFisik	Kinerja
LingkunganKerjaNonFisik	Pearson Correlation	1	,458"
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	,458"	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Form 3

FORMULIR PENILAIAN KARYA TAHUN 2018

Data Karyawan

I :
Biro/Bagian/Unit :
Jabatan :

NRK
Golongan
Masa Kerja Golongan

Pelanggaran Disiplin

Hari-Hari Mangkir
Surat Peringatan Yang Berlaku

: No. -

Tanggal : -

Penilaian

INDIKATOR	TARGET (Sesuai dgn K. Karya)	REALISASI	NILAI	BOBOT	NILAI X BOBOT
I. IASH KARYA					
1. Tertib Administrasi	Sangat sesuai dengan prosedur & jadwal	Sesuai dengan prosedur dan jadwal	94	0,8	(378:4)x 0.8
2. Keakuratan Data	Tidak ada kesalahan	Perbaikan satu kali	95		
3. Pengoperasian Peralatan	Menguasai dgn sangat baik	Menguasai dgn baik	95		
4. Efisiensi peralatan (merawat & memelihara peralatan)	Dibawah target 5 %	Sama dengan target	94		
			378	Total I :	75,60
II. SIKAP KERJA					
1. Integritas/Kejujuran			94	0,1	(284:3)x 0.1
2. Proaktif, Inisiatif, Kreatif			96		
3. Disiplin, Komitmen, Semangat Kerja, Motivasi			94		
			284	Total II :	9,47
III. CARA KERJA					
1. Perencanaan/Pengorganisasian (*)			94	0,1	(90:1)x 0.1
2. Kerjasama dan Pelayanan					
3. Keberanian Pengambilan Keputusan & Pemecahan Masalah (*)					
			94	Total III :	9,40

Rekomendasi Penilai :

Total Nilai : 94,47

Sebutan untuk perolehan Nilai :

A

Penilai

Yang Dinilai

Nama
Jab./Gol.
Tanggal

0

Nama
Jab./Gol.
Tanggal

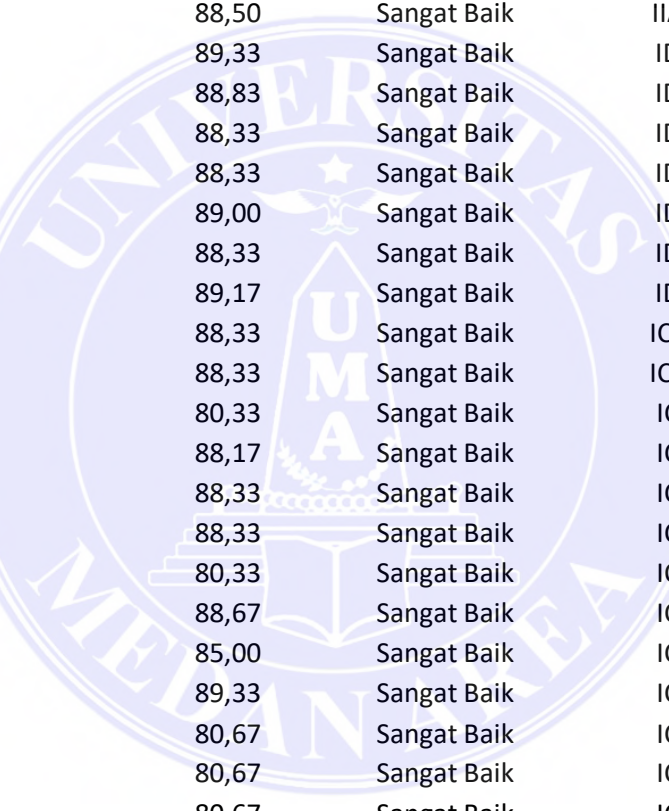
Disetujui
Atasan Penilai

Nama
Jab./Gol.
Tanggal

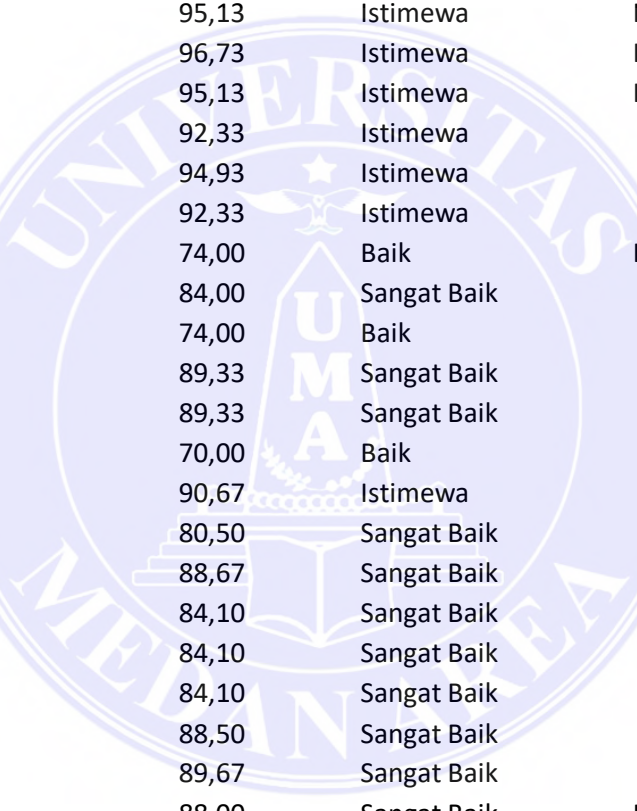
0

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

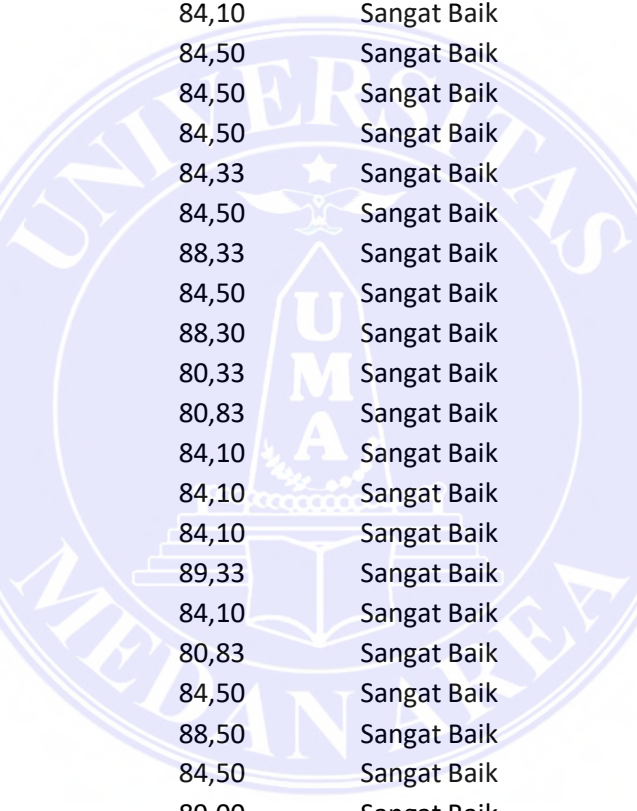
Subjek 1	93,70	Istimewa	IID/4	IID/6
Subjek 2	84,33	Sangat Baik	IID/2	IID/4
Subjek 3	84,33	Sangat Baik	IID/2	IID/4
Subjek 4	79,00	Baik	IID/4	IID/6
Subjek 5	84,33	Sangat Baik	IID/2	IID/4
Subjek 6	93,50	Istimewa	IID/5	IID/6
Subjek 7	70,00	Baik	IIC/2	IIC/3
Subjek 8	93,47	Istimewa	IID/6	IID/6
Subjek 9	84,33	Sangat Baik	IID/6	IID/6
Subjek 10	84,33	Sangat Baik	IID/6	IID/6
Subjek 11	95,00	Istimewa	IIC/4	IID/0
Subjek 12	95,00	Istimewa	IIB/9	IIC/0
Subjek 13	95,00	Istimewa	IIB/8	IIC/0
Subjek 14	95,00	Istimewa	ID/8	IIA/0
Subjek 15	95,00	Istimewa	IIA/8	IIB/0
Subjek 16	95,00	Istimewa	IIA/6	IIB/0
Subjek 17	94,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 18	90,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 19	94,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 20	95,00	Istimewa	ID/8	IIA/0
Subjek 21	95,63	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 22	96,00	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 23	96,00	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 24	96,00	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 25	94,00	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 26	95,63	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 27	95,00	Istimewa	IIB/8	IIC/0
Subjek 28	95,73	Istimewa	IIA/6	IIB/0
Subjek 29	97,17	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 30	95,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 31	95,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 32	96,90	Istimewa	IC/10	ID/0
Subjek 33	97,23	Istimewa	IC/9	ID/0
Subjek 34	95,00	Istimewa	IC/9	ID/0
Subjek 35	95,00	Istimewa	IC/9	ID/0
Subjek 36	97,17	Istimewa	ID/10	IIA/0
Subjek 37	95,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 38	95,00	Istimewa	ID/9	IIA/0
Subjek 39	96,90	Istimewa	IC/10	ID/0
Subjek 40	97,23	Istimewa	IC/9	ID/0
Subjek 41	95,00	Istimewa	IC/9	ID/0



Subjek 42	95,00	Istimewa	IC/9	ID/0
Subjek 43	84,33	Sangat Baik	IIB/5	IIB/7
Subjek 44	84,33	Sangat Baik	IIB/5	IIB/7
Subjek 45	84,33	Sangat Baik	IC/6	IC/8
Subjek 46	84,33	Sangat Baik	IC/6	IC/8
Subjek 47	84,33	Sangat Baik	IC/6	IC/8
Subjek 48	89,33	Sangat Baik	ID/4	ID/6
Subjek 49	89,83	Sangat Baik	ID/0	ID/2
Subjek 50	70,00	Baik	ID/7	ID/9
Subjek 51	84,33	Sangat Baik	IC/0	IC/2
Subjek 52	88,33	Sangat Baik	IIA/7	IIA/9
Subjek 53	89,17	Sangat Baik	IIA/4	IIA/6
Subjek 54	88,50	Sangat Baik	IIA/2	IIA/4
Subjek 55	89,33	Sangat Baik	ID/4	ID/6
Subjek 56	88,83	Sangat Baik	ID/4	ID/6
Subjek 57	88,33	Sangat Baik	ID/4	ID/6
Subjek 58	88,33	Sangat Baik	ID/2	ID/4
Subjek 59	89,00	Sangat Baik	ID/2	ID/4
Subjek 60	88,33	Sangat Baik	ID/1	ID/3
Subjek 61	89,17	Sangat Baik	ID/0	ID/2
Subjek 62	88,33	Sangat Baik	IC/10	IC/12
Subjek 63	88,33	Sangat Baik	IC/10	IC/12
Subjek 64	80,33	Sangat Baik	IC/6	IC/8
Subjek 65	88,17	Sangat Baik	IC/6	IC/8
Subjek 66	88,33	Sangat Baik	IC/6	IC/8
Subjek 67	88,33	Sangat Baik	IC/5	IC/7
Subjek 68	80,33	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 69	88,67	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 70	85,00	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 71	89,33	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 72	80,67	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 73	80,67	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 74	80,67	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 75	80,20	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 76	88,33	Sangat Baik	IC/4	IC/6
Subjek 77	80,50	Sangat Baik	IC/2	IC/4
Subjek 78	89,17	Sangat Baik	IC/2	IC/4
Subjek 79	89,33	Sangat Baik	IC/2	IC/4
Subjek 80	80,50	Sangat Baik	IC/2	IC/4
Subjek 81	89,33	Sangat Baik	IC/2	IC/4
Subjek 82	80,50	Sangat Baik	IC/2	IC/4
Subjek 83	70,00	Baik	IC/3	IC/4
Subjek 84	95,00	Istimewa	IB/10	IC/0
Subjek 85	95,00	Istimewa	IA/10	IB/0



Subjek 86	95,00	Istimewa	IA/12	IB/0
Subjek 87	95,00	Istimewa	IA/12	IB/0
Subjek 88	94,00	Istimewa	IB/10	IC/0
Subjek 89	95,63	Istimewa	IB/10	IC/0
Subjek 90	95,63	Istimewa	IA/8	IB/0
Subjek 91	95,00	Istimewa	IB/13	IC/0
Subjek 92	90,57	Istimewa	IB/13	IC/0
Subjek 93	97,50	Istimewa	IB/12	IC/0
Subjek 94	91,07	Istimewa	IB/10	IC/0
Subjek 95	92,33	Istimewa	IB/7	IC/0
Subjek 96	95,00	Istimewa	IA/13	IB/0
Subjek 97	95,00	Istimewa	IA/13	IB/0
Subjek 98	95,13	Istimewa	IA/12	IB/0
Subjek 99	96,73	Istimewa	IA/10	IB/0
Subjek 100	95,13	Istimewa	IA/10	IB/0
Subjek 101	92,33	Istimewa	IA/9	IB/0
Subjek 102	94,93	Istimewa	IA/8	IB/0
Subjek 103	92,33	Istimewa	IA/5	IB/0
Subjek 104	74,00	Baik	IA/11	IA/13
Subjek 105	84,00	Sangat Baik	IA/2	IA/4
Subjek 106	74,00	Baik	IB/2	IB/4
Subjek 107	89,33	Sangat Baik	IA/2	IA/4
Subjek 108	89,33	Sangat Baik	IA/2	IA/4
Subjek 109	70,00	Baik	IA/8	IA1/0
Subjek 110	90,67	Istimewa	IB/9	IB/11
Subjek 111	80,50	Sangat Baik	IB/7	IB/9
Subjek 112	88,67	Sangat Baik	IB/2	IB/4
Subjek 113	84,10	Sangat Baik	IB/1	IB/3
Subjek 114	84,10	Sangat Baik	IB/1	IB/3
Subjek 115	84,10	Sangat Baik	IB/1	IB/2
Subjek 116	88,50	Sangat Baik	IB/0	IB/2
Subjek 117	89,67	Sangat Baik	IB/0	IB/2
Subjek 118	88,00	Sangat Baik	IA/13	IA/13
Subjek 119	88,00	Sangat Baik	IA/11	IA/13
Subjek 120	80,33	Sangat Baik	IA/10	IA/12
Subjek 121	88,00	Sangat Baik	IA/10	IA/12
Subjek 122	88,00	Sangat Baik	IA/9	IA/11
Subjek 123	87,20	Sangat Baik	IA/9	IA/11
Subjek 124	88,50	Sangat Baik	IA/9	IA/11
Subjek 125	80,33	Sangat Baik	IA/8	IA/10
Subjek 126	84,10	Sangat Baik	IA/8	IA/10
Subjek 127	88,50	Sangat Baik	IA/8	IA/10
Subjek 128	89,00	Sangat Baik	IA/8	IA/10
Subjek 129	88,33	Sangat Baik	IA/9	IA/9

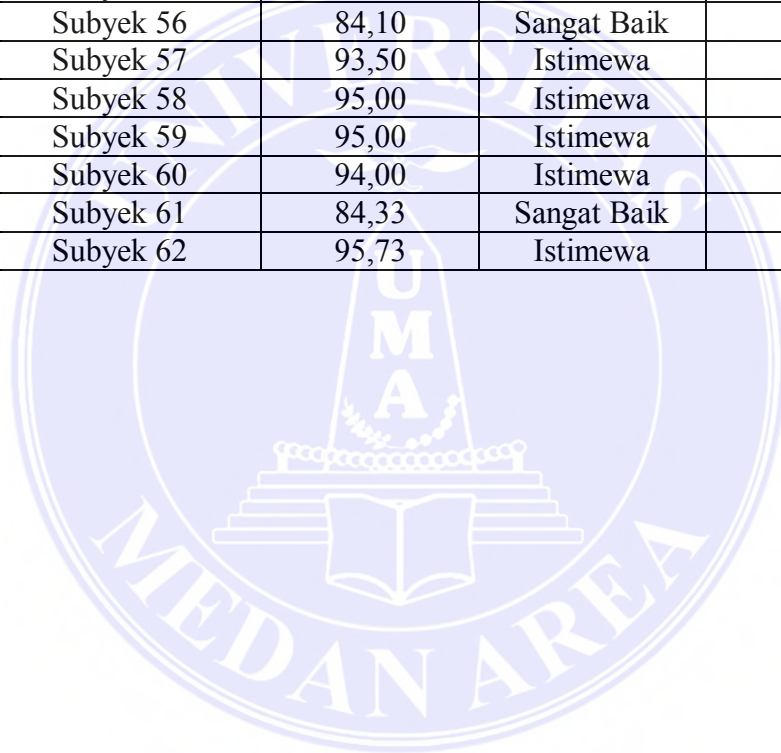


Subjek 130	88,33	Sangat Baik	IA/9	IA/9
Subjek 131	89,00	Sangat Baik	IA/7	IA/9
Subjek 132	88,33	Sangat Baik	IA/7	IA/9
Subjek 133	84,00	Sangat Baik	IA/7	IA/9
Subjek 134	88,33	Sangat Baik	IA/7	IA/9
Subjek 135	88,33	Sangat Baik	IA/7	IA/9
Subjek 136	84,50	Sangat Baik	IA/7	IA/9
Subjek 137	84,10	Sangat Baik	IA/6	IA/8
Subjek 138	84,10	Sangat Baik	IA/6	IA/8
Subjek 139	88,50	Sangat Baik	IA/6	IA/8
Subjek 140	88,50	Sangat Baik	IA/6	IA/8
Subjek 141	84,50	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 142	84,10	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 143	84,50	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 144	84,50	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 145	84,50	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 146	84,33	Sangat Baik	IA/4	IA/6
Subjek 147	84,50	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 148	88,33	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 149	84,50	Sangat Baik	IA/5	IA/7
Subjek 150	88,30	Sangat Baik	IA/5	IA/6
Subjek 151	80,33	Sangat Baik	IA/4	IA/6
Subjek 152	80,83	Sangat Baik	IA/4	IA/6
Subjek 153	84,10	Sangat Baik	IA/4	IA/6
Subjek 154	84,10	Sangat Baik	IA/4	IA/6
Subjek 155	84,10	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 156	89,33	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 157	84,10	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 158	80,83	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 159	84,50	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 160	88,50	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 161	84,50	Sangat Baik	IA/3	IA/5
Subjek 162	89,00	Sangat Baik	IA/4	IA/6
Subjek 163	89,27	Sangat Baik	IA/4	IA/4
Subjek 164	78,60	Baik	IB/9	IB/9
Subjek 165	69,00	Cukup	IA/3	IA/3

TABULASI DATA SUBYEK PENELITIAN

No	Subyek Penelitian	Nilai Kinerja	Kategori	Golongan/Strata
1	Subyek 1	95,13	Istimewa	IB/0
2	Subyek 2	84,33	Sangat Baik	IC/2
3	Subyek 3	90,57	Istimewa	IC/0
4	Subyek 4	88,50	Sangat Baik	IIA/4
5	Subyek 5	80,20	Sangat Baik	IC/6
6	Subyek 6	80,67	Sangat Baik	IC/6
7	Subyek 7	88,67	Sangat Baik	IC/6
8	Subyek 8	95,00	Istimewa	IIC/0
9	Subyek 9	95,00	Istimewa	IID/0
10	Subyek 10	84,10	Sangat Baik	IA/7
11	Subyek 11	96,73	Istimewa	IB/0
12	Subyek 12	95,00	Istimewa	IB/0
13	Subyek 13	84,50	Sangat Baik	IA/7
14	Subyek 14	95,00	Istimewa	IIB/0
15	Subyek 15	88,50	Sangat Baik	IB/2
16	Subyek 16	92,33	Istimewa	IB/0
17	Subyek 17	96,90	Istimewa	ID/0
18	Subyek 18	74,00	Baik	IB/4
19	Subyek 19	74,00	Baik	IB/4
20	Subyek 20	96,90	Istimewa	ID/0
21	Subyek 21	93,70	Istimewa	IID/6
22	Subyek 22	88,83	Sangat Baik	ID/6
23	Subyek 23	84,10	Sangat Baik	IB/2
24	Subyek 24	97,50	Istimewa	IC/0
25	Subyek 25	95,63	Istimewa	IB/0
26	Subyek 26	95,00	Istimewa	IB/0
27	Subyek 27	89,67	Sangat Baik	IB/2
28	Subyek 28	95,00	Istimewa	IB/0
29	Subyek 29	95,00	Istimewa	IB/0
30	Subyek 30	84,10	Sangat Baik	IA/8
31	Subyek 31	84,10	Sangat Baik	IA/8
32	Subyek 32	84,10	Sangat Baik	IB/3
33	Subyek 33	70,00	Baik	IC/4
34	Subyek 34	91,07	Istimewa	IC/0
35	Subyek 35	95,00	Istimewa	IC/0
36	Subyek 36	88,33	Sangat Baik	IC/0
37	Subyek 37	80,33	Sangat Baik	IC/6
38	Subyek 38	80,50	Sangat Baik	IC/4
39	Subyek 39	95,63	Istimewa	IIA/0
40	Subyek 40	97,23	Istimewa	ID/0
41	Subyek 41	89,33	Sangat Baik	ID/0

42	Subyek 42	95,00	Istimewa	ID/0
43	Subyek 43	89,17	Sangat Baik	IC/0
44	Subyek 44	97,23	Istimewa	ID/0
45	Subyek 45	88,33	Sangat Baik	ID/0
46	Subyek 46	95,00	Istimewa	IIA/0
47	Subyek 47	94,00	Istimewa	IIA/0
48	Subyek 48	97,17	Istimewa	IIA/0
49	Subyek 49	95,00	Istimewa	ID/0
50	Subyek 50	85,00	Sangat Baik	IC/0
51	Subyek 51	89,33	Sangat Baik	IC/6
52	Subyek 52	95,00	Istimewa	ID/0
53	Subyek 53	89,33	Sangat Baik	ID/6
54	Subyek 54	95,00	Istimewa	IB/0
55	Subyek 55	94,93	Istimewa	IB/0
56	Subyek 56	84,10	Sangat Baik	IB/3
57	Subyek 57	93,50	Istimewa	IID/6
58	Subyek 58	95,00	Istimewa	IIC/0
59	Subyek 59	95,00	Istimewa	IIB/0
60	Subyek 60	94,00	Istimewa	IIA/0
61	Subyek 61	84,33	Sangat Baik	IID/6
62	Subyek 62	95,73	Istimewa	IIB/0





LAMPIRAN G
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366876, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sellabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 75 A ☎ (061) 8226602 📠 (061) 8226331 Medan 20142
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 135/FPSI/01.10/IV/2019

Medan, 24 April 2019

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Kabag Bagian Umum

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Jl. Sei Batanghari Medan

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Devi Riani
 NPM : 15 860 0065
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*".

Pertu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Hatiul Dekan Bidang Akademik,

Hatiul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip


 Perkebunan Nusantara
 Medan, 30 April 2019

Nomor : MGU/XI 418 /2019
 Lamp. : -
 Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bld. Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
 Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate
 di - Medan

Berkenaan dengan Surat Saudara Nomor : 1235/FPSI/01.10/IV/2019 tanggal 24 April 2019 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Pengambilan Data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) **Bagian Umum** mulai tanggal **02 dan 03 Mei 2019**, pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Pengambilan Data tersebut adalah :

No	Nama	NPM	Prodi
1	Devi Riani	15 860 0065	Ilmu Psikologi

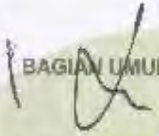
Selama melaksanakan Pengambilan Data diwajibkan untuk memonuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Pengambilan Data dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
- Hasil melaksanakan Pengambilan Data somata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Pengambilan Data dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Pengambilan Data dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) c/ Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Pengambilan Data, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Pengambilan Data ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.


T. Rinal
 Kepala Bagian

Dikirimkan
 - MGU
 - Melaksanakan
 Ditandatangani
 Kepala Bagian



Nomor : BUMU/X/PS/2019
 Lamp. : -
 Hal : **Selesai Pengambilan Data**

Medan, 12 Juni 2019

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bid. Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
 Jln. Kolam No. 1 Medan Estate
 di –
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 1235/FPSI/01.10/IV/2019 tanggal 24 April 2019 perihal Izin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi
1	Devi Riani	15 860 0065	Ilmu Psikologi

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di **Bagian Umum** PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) pada tanggal **02 dan 03 Mei 2019**.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

T. Rinol
 Kepala Bagian

Universitas Medan Area
 - Medan

Ditandatangani oleh: PKL & Rinol (UMAS) Fakultas Psikologi