

## **DAMPAK LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SEBUAH PENDEKATAN EMPIRIS DI KOTA MAKASSAR**

BERNADETH TONGLI  
BARTHOLOMEUS TANDIAYU  
JOHANIS PANGGESO  
CHARLES WIJAYA WONG  
UNIVERSITAS ATMA JAYA MAKASSAR

### **ABSTRACT**

*Various types of research have been conducted on the environment and compensation in relation to employee performance, but specifically non-physical environmental impacts and compensation in state-owned enterprises are still rarely found online journals in relation to employee performance. This study aims to investigate the impact of the non-physical work environment and compensation on employee performance. Simple random sampling technique is used to select population members from employees of PT. Telkom Regional VII Makassar City. This research is an associative type of research with data collection methods through surveys. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results showed that the non-physical environment did not have a significant and positive effect on employee performance. Meanwhile compensation affects the performance of employees. The coefficient of determination shows that the non-physical work environment and Compensation can shape the direction of employee performance by 24.9%, while 75.1% is determined by other variables not included in this research model.*

**Keywords: Non-physical Work Environment, Compensation, Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Berbagai jenis penelitian telah dilakukan pada lingkungan dan kompensasi sehubungan dengan kinerja karyawan, tetapi secara khusus dampak lingkungan non-fisik dan kompensasi di perusahaan milik negara masih jarang ditemukan jurnal online dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi pada kinerja karyawan. Teknik simple random sampling digunakan untuk memilih anggota populasi dari karyawan PT. Telkom Regional VII Kota Makassar. Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan metode pengumpulan data melalui survei. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan non-fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan Kompensasi dapat membentuk arah kinerja karyawan sebesar 24,9%, sedangkan 75,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja Non-fisik, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2013: 67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Upaya mendapatkan kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik, secara khusus lingkungan kerja non-fisik merupakan suatu lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan, antara atasan dan bawahan tidak hanya itu juga antara karyawan dan pihak luar. Tujuan utama dari setiap organisasi atau perusahaan pastinya untuk mengamankan hasil dari berbagai aktivitas kegiatan didalamnya. Hal tersebut dapat menguntungkan bagi organisasi dengan mengarah ke peningkatan kualitas, daya tanggap, efisiensi, dan produktivitas.

Selain lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Handoko (2014: 5). Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan di antara teman, keluarga dan masyarakat. Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk mengubah potensi baku sumber daya manusia dalam kinerja dengan menghilangkan hambatan antara motivasi dan meremajakan sumber daya manusia (Kandula, 2006). A. Dale Timpe (1992:3) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan factor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Selain itu kinerja karyawan juga memiliki karakteristik kinerja yang tinggi.

Arista Hekmah Citra Dewi (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional VII Makassar. Hal yang penting dipertanyakan bahwa apakah memang lingkungan kerja non-fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Kemudian tujuan penelitian selanjutnya adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustakan adalah bagian awal dalam proses pendekatan masalah penelitian untuk memastikan arah penyelesaiannya dan untuk mencapai tujuan penelitian. Berikut akan diuraikan tinjauan pustakan berdasarkan topik kajian ini mengenai lingkungan kerja non-fisik, kompensasi, kinerja dan konsep-konsep atau teori yang berkaitan dengan topik ini seperti manajemen sumberdaya manusia, hubungan antarvariabel, kerangka berpikir dan hipotesis. Berikut akan diuraikan terlebih dahulu mengenai manajemen sumber daya manusia.

### Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016: 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut akan didiskusikan secara berurutan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia.

### Fungsi Manajerial

Dalam pembahasan mengenai fungsi manajerial ada 4 fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian lebih jelas sebagai berikut:

- a. Perencanaan  
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan  
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat
- d. Pengendalian  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

### Fungsi Operasional

Dalam menjelaskan mengenai fungsi operasional, ada 7 fungsi yaitu: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian lebih jelasnya sebagai berikut:

- a. Pengadaan  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan

- Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- c. **Kompensasi**  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
  - d. **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - e. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
  - f. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
  - g. **Pemberhentian**  
Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2011: 47). Indikator yang dijelaskan menyangkut: Suasana kerja, Perlakuan yang baik antara sesama rekan kerja, tingkat perlindungan dari PHK, tingkat komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja. Sedarmayanti (2013: 19) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi atas 2 jenis yaitu:

- a. **Lingkungan Kerja Fisik**  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. **Lingkungan Kerja Non-fisik**  
Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis di mana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Gary Desler, 2009: 82). Indikator yang dibahas adalah menyangkut Gaji, insentif, bonus, Tunjangan. Jenis-Jenis Kompensasi menurut Hasibuan (2016: 118) yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif,
2. Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan *financial* yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

### **Kinerja**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan/sikap atau tindakan dalam melakukan pekerjaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 75). Indikator yang dibahas menyangkut: Kemampuan, keterampilan, hasil kerja, waktu dalam bekerja, tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja, tingkat rasa tanggungjawab dengan hasil kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu namun kajian yang ada masih memiliki perbedaan hasil yang nyata karena sebagian besar menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Izzah, Rini, and Poernomo, 2019). Sementara itu sebagian besar lagi juga menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan selama ini lebih condong dilakukan pada bidang industri manufaktur dan perusahaan bisnis lainnya. Namun masih jarang kajian yang ditemukan berkaitan dengan konteks karyawan pada perusahaan badan usaha milik negara seperti PT. Telkom. Oleh karena itu, kajian ini condong mengamati secara spesifik respon dari karyawan PT. Telkom Regional VII Wilayah Makassar. Sehingga nanti diharapkan akan ditemukan hasil yang jelas mengenai dampak lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada unit analisis BUMN ini. Berikut dapat dirumuskan hipotesis yang relevan:

H1: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

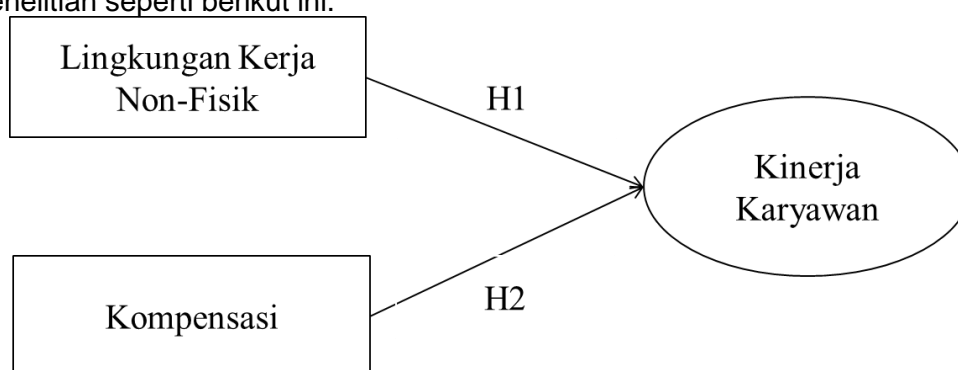
Sementara itu, kajian yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat jelas hasilnya karena mayoritas memiliki dampak yang nyata. Kajian-kajian yang dilakukan dominan berkaitan dengan industri perusahaan dan pegawai swasta (Rismawati, 2016). Hanya sebagian kecil yang berurusan dengan kajian pegawai negeri dalam lingkup pemerintahan.

Kompensasi adalah bagian yang memiliki dampak yang sangat dominan dalam membentuk kinerja karyawan karena kompensasi baik finansial maupun

non-finansial memiliki efek langsung terhadap setiap karyawan sehingga kinerjanya pun terpengaruh. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Telkom khususnya wilayah di Kota Makassar kepada karyawannya adalah berlaku sama, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka dapat dibangun kerangka atau model penelitian seperti berikut ini.



**Gambar 1: Model Penelitian**

### 3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pengambilan data, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode ini bertujuan untuk mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui opini para karyawan. Jenis penelitian ini biasa juga disebut penelitian asosiatif atau hubungan kausal karena pengamatan dilakukan untuk memastikan dampak perubahan variabel bebas yang membuat variabel terikat berubah pula.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Regional VII yang ada di Kota Makassar dan data perusahaan menunjukkan bahwa terdapat 140 karyawan. Sampel adalah bagian dari anggota populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah persampelan acak sederhana dan penentuan jumlah sampel menggunakan teori Slovin menurut Umar (2013: 78) melalui rumus. Jumlah sampel yang ditentukan dari 140 anggota populasi tersebut berdasarkan rumusan Slovin, maka diperoleh sebanyak 58 sampel. Analisis deskriptif dan regresi linear berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengungkap tercapainya tujuan penelitian ini.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Telkom merupakan perusahaan milik Badan Usaha Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi. Sejarah PT. Telkom Indonesia ini bermula pada pendirian badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf pada tahun 1882. Pada tahun 1961, status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965, PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro) dan perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Sebagai

informasi bahwa ada tujuh divisi regional yang dimiliki oleh PT. Telkom dan Divisi Regional VII yang meliputi Kawasan timur Indonesia termasuk Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Selanjutnya akan dibahas mengenai hasil penelitian seperti berikut ini.

### Hasil Analisis Deskriptif

Berikut adalah Hasil data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa responden penelitian ini dominan berjenis kelamin wanita dengan jumlah responden 33 orang dan pria sebanyak 25 orang. Sementara itu pekerjaan karyawan yang menjadi responden penelitian ini adalah tersebar di beberapa bidang seperti bidang umum yang dominan dengan jumlah responden 21 orang, kemudian bidang pemasaran 12 orang, bidang operasi delapan orang, bidang keuangan tujuh orang, bidang perencanaan enam orang, dan bidang modal manusia empat orang. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non-fisik dari PT. Telkom Wilayah Kota Makassar, maka dapat ditunjukkan pada tabel-tabel deskripsi seperti berikut ini.

#### 1. Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja Non-fisik

Tabel 1 berikut ini menunjukkan deskripsi mengenai lingkungan kerja non-fisik pada karyawan PT. Telkom Regional VII Kota Makassar.

**Tabel 1**  
**Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja Non-fisik**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	Std. Deviasi
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Lingkungan Kerja</b>								
X1.1	Bapak/ibu merasakan suasana kekeluargaan di tempat kerja	1	0	0	4	53	4,86	0,575
X1.2	Bapak/ibu diperlakukan yang baik dengan rekan kerja	1	0	0	4	53	4,86	0,575
X1.3	Di perusahaan ini saya sudah dijamin tidak PHK	3	4	24	11	16	3,56	1,125
X1.4	Hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik.	1	0	0	11	46	4,74	0,636
<b>Total Rata-rata Tanggapan Respoden</b>							4,50	0,

Hasil perhitungan menunjukkan rata-rata total tanggapan responden adalah 4,50, dan standar deviasi berada di kisaran 0,575 - 1,125 dan berarti sebagian besar responden setuju dengan item-item pernyataan di atas.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	Std. Deviasi
		STS	TS	N	S	SS		
<b>Kompensasi</b>								
X2.1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga	2	0	0	34	22	4,34	0,547

X2.2	Gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian	3	0	0	31	24	4,36	0,583
X2.3	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	1	0	3	17	37	4,55	0,679
X2.4	Bonus yang diberikan mencapai target.	2	0	5	23	58	4,29	0,898
X2.5	Bonus yang diberikan sesuai dengan besarnya prestasi	0	1	3	27	27	4,37	0,670
X2.6	Tunjangan yang diberikan cukup banyak	0	0	10	21	27	4,29	0,749
<b>Total Rata-rata Tanggapan Responden</b>							<b>4,36</b>	

Hasil perhitungan menunjukkan rata-rata total tanggapan responden adalah 4,36, dan standar deviasi berada di kisaran 0,547 - 0,898 dan berarti sebagian besar responden setuju dengan item-item pernyataan di atas.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	Std. Deviasi
		STS	TS	N	S	SS		
Kinerja Karyawan								
Y1	Bapak/ibu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	0	19	39	4,67	0,473
Y2	Bapak/ibu terampil dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	20	38	4,65	0,479
Y3.	Bapak/ibu dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan	0	0	2	22	34	4,55	0,567
Y4.	Bapak/ibu selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas .	0	0	3	26	29	4,44	0,597
Y5.	Bapak/ibu selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan baik.	0	0	0	24	34	4,58	0,496
Y6.	Bapak/ibu bertanggungjawab dengan hasil kerja yang diperintahkan	0	0	0	22	36	4,62	0,489
<b>Total Rata-rata Tanggapan Responden</b>							<b>4,58</b>	

Hasil perhitungan menunjukkan rata-rata total tanggapan responden adalah 4,58, dan standar deviasi berada di kisaran 0,473 - 0597 dan berarti sebagian besar responden setuju dengan item-item pernyataan di atas



### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	16,031	2,775		5,778	,000
Lingkungan Kerja	,153	,122	,154	1,249	,217
Kompensasi	,334	,097	,427	3,454	,001

**Variabel Terikat:** Kinerja Karyawan

R Square = 0,249

Adjusted R Square = 0,222

F hitung = 9,134

signifikansi = 0,000

n = 58

Sumber; Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,031 + 0,153X_1 + 0,334X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 16,031 artinya apabila lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi tetap atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 16,031.

b1 = 0,153 artinya apabila lingkungan kerja non-fisik meningkat 1% maka dapat diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,153%.

b2 = 0,334 artinya apabila kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,334%.

Nilai Koefisien determinasi menunjukkan angka 0,249 yang artinya variabel Lingkungan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 24,9%, sedangkan sisanya yaitu 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- a. Untuk Lingkungan Kerja Non-fisik (X1) bila Kompensasi (X2) konstan Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,217 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja karyawan.
- b. Untuk Kompensasi (X2) bila Lingkungan Kerja Non-fisik (X1) konstan Diketahui nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas Lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,50$ .

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini perlu disimpulkan untuk memperjelas temuan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian ini dan tentu diperlukan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks karyawan di PT. Telkom regional VII Makassar karena nilai  $t$  hitung  $1,249 < t$  tabel  $2,001$  dan nilai signifikansi,  $0,217$  yang lebih besar dari  $\alpha$ ,  $0,05$ .
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada konteks karyawan PT. Telkom Regional VII Kota Makassar karena nilai  $t$  hitung,  $3,454 > t$  tabel,  $2,001$  dengan nilai signifikansi,  $0,001$  yang lebih kecil dari  $0,05$ .
3. Selanjutnya, lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $f$  hitung,  $9,134 > F$  tabel,  $3,16$  dengan nilai signifikansi,  $0,000$ .
4. Determinasi lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi hanya sebesar  $24,9\%$  dalam mengarahkan kinerja karyawan atau terdapat  $75,1\%$  faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi memiliki kemampuan dalam menentukan arah kinerja karyawan berada pada tingkat yang lemah.

### Rekomendasi

Penelitian ini tentu telah memberi hasil yang nyata namun faktanya juga menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi berada pada tingkat yang lemah dalam membentuk arah perubahan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan tambahan faktor lain jika ingin mengkajian kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Jika dilakukan kajian dengan melibatkan banyak faktor, maka tentu alat analisis yang diperlukan harus disesuaikan seperti menggunakan software SEM Amos. Secara khusus bagi pihak perusahaan PT. Telkom Regional VII Kota Makassar bahwa faktor lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak yang tidak nyata dalam membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor ini agar sinergi setiap karyawan terjalin dengan baik misalnya komunikasi antara atasan dan bawahan perlu dikembangkan dan diperhatikan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Darma Prayoga Setia.2017.*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel-Kediri*.Accessed 23 Apr 2019
- F. Moulana.2017 *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, TbkJatim Selatan*. Accessed 17 May 2019
- F. Nelson .2016.*Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Langsung PT. Pos Indonesia Palembang*. <http://eprints.polsri.ac.id/3024/3/BAB%20II.pdf>. Accessed 17 May 2019
- Handoko, T. Hani.2014.*Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*: BPFE Edisi 2 Yogyakarta
- Hasibuan Malayu.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi
- Imam Ghozali .2013.*Aplikasi Analisis Multivariate Program Spss*, Semarang
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- Muhammad Affan Kotistian Kautsar .2017.*Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Regional Iv Jawa tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagian Infrastruktur*.Accessed 3 may 2019
- M Tristania.2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Insansandang Internusa Bandung. *Teori Slovin Menurut Para Ahli Umar*Accessed 3 May 2019
- Np Handayani .2016.*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kota sukabumi*.
- Nurul hidayah .2016. *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*:
- Rismawati. (2016). The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso Districts Office In Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(8), 48–51.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, Edisi 2015.Bandung: Alfabeta

Sugiono .2017.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Sedarmayanti .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Edisi Revisi PT. RefikaAditama

Wiwik Widianti. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kepuasan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah provinsi Jawa Barat.*