



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI *OUTSOURCE CLEANING
SERVICE* DI UNIVERSITAS TELKOM**

**Chantika Rivalita ¹⁾, Ary Ferdian ²⁾
Universitas Telkom**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 10 Maret 2020
Revisi pertama : 03 April 2020
Diterima : 10 April 2020
Tersedia online : 30 April 2020*

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fisik, Non Fisik, Kinerja, Outsource, Cleaning Service

*Email : chantikarivalita@gmail.com ¹⁾,
ary.ferdian@gmail.com ²⁾*

Pegawai outsource sering mengalami beberapa kendala karena lokasi kerja yang selalu berpindah-pindah dan harus dapat menjalin hubungan dengan pihak-pihak di lokasi kerja barunya, yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja merupakan hal penting yang memberikan pengaruh kepada organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja pegawai beserta pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 145 orang pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan teknik analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pada pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom tergolong baik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga kerja *outsorce* sudah banyak digunakan di berbagai belahan dunia. Beberapa negara yang menggunakan tenaga kerja *outsorce* diantaranya Indonesia, India, Malaysia, Cina, Brazil, Thailand, dll. Namun muncul beberapa masalah yang dialami oleh tenaga kerja *outsorce* di berbagai negara, salah satunya di India tenaga kerja *outsorce* mengalami distribusi tugas yang tidak sama dan lingkungan kerja yang penuh tekanan (Boby, 2019).

Berdasarkan UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 66 menyatakan bahwa penyedia jasa atau buruh (*outsorce*) adalah bentuk usaha berbadan hukum serta instansi bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dapat memberikan izin. Penyedia jasa yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat yaitu adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja, disepakati oleh kedua belah pihak, syarat-syarat kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa atau buruh, perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dengan perusahaan yang bertindak sebagai penyedia jasa atau buruh dibuat secara tertulis (Pih.kemlu.go.id, 2019).

Sesuai dengan Permenaker nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi meliputi lima hal, yaitu usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja atau buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyedia angkutan bagi pekerja atau buruh. Menurut riset yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM manajemen survei diketahui bahwa sebanyak 73% perusahaan telah menggunakan tenaga *outsorce* (Smartlegal.id, 2019).

Berdasarkan pernyataan Ketua Umum Asosiasi Perusahaan Klining Servis Indonesia (Apklindo), jumlah *cleaning service* diperkirakan telah mencapai tiga juta pegawai dan terdapat tiga ribu perusahaan *cleaning service* di Indonesia. Dari tiga juta pegawai *cleaning service* hanya lima belas ribu pegawai yang sudah tersertifikasi. Untuk meningkatkan kualitas pegawai, maka dibutuhkan sertifikasi agar mempunyai standar yang jelas sehingga dapat kinerjanya setara dengan pegawai *cleaning service* di luar negeri (Yasa, 2018).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. SDM harus dikelola dengan baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan (Imam *et al.*, 2016). Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Universitas Telkom melakukan penilaian kinerja pegawai *outsorce cleaning service* setiap seminggu sekali dengan mengisi daftar penilaian kinerja *cleaning service*, kemudian hasil tersebut akan direkap perbulan. Peneliti menggunakan metode penilaian 360⁰ untuk mengetahui kinerja *cleaning service*, penilaian dari atasan, pengguna jasa dan sesama pegawai (Rohaini, 2018). Dengan menyebarkan kuisioner penilaian *cleaning service* kepada sesama *cleaning service* dan kepada mahasiswa sebagai pengguna jasa *cleaning service*.

Berdasarkan hasil kuisioner, terdapat *gap* penilaian antara pengawas *cleaning service* dan *cleaning service* dibandingkan dengan mahasiswa sebagai yang merasakan hasil jasa *cleaning service*. Pengawas *cleaning service* dan *cleaning service* menilai kinerja *cleaning service* sudah baik, namun mahasiswa sebagai pengguna jasa menilai bahwa kinerja *cleaning service* belum sepenuhnya baik.

Berdasarkan hasil kuisioner *preliminary study* mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada responden *cleaning service* di Universitas Telkom, *cleaning service* merasa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di Universitas Telkom belum mencapai kategori sangat baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom?
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom?
3. Bagaimana kinerja karyawan *cleaning service* di Universitas Telkom?
4. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom.
4. Untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013:64) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang merupakan usaha dengan tujuan pengarahan dan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi, sehingga organisasi dapat memikirkan dan melakukan tindakan sesuai harapan organisasi.

Dessler (2015:4) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, memberi kompensasi, dan mengurus relasi tenaga kerja termasuk kesehatan, keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017:3) yaitu proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, penggerakan dan pengendalian nilai-nilai yang dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja secara perorangan ataupun kelompok. Lingkungan kerja menurut Nazaya dan Suwarsi (2018) adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat pada sekitar pegawai, memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Imam *et al.*, 2016). Lingkungan kerja terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Dimensi lingkungan kerja fisik diantaranya lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai adalah lingkungan yang memiliki kontak langsung dengan pegawai. Lingkungan perantara adalah lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi manusia (Sedarmayanti, 2011:26).

Lingkungan fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) terbagi dua yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, merupakan lingkungan yang memiliki kontak langsung dengan pegawai. Contohnya ruangan kerja (seperti penempatan kursi, meja), dan peralatan kerja seperti alat pembersih sapu, pel dan peralatan kerja lainnya.

Indikator lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai diantaranya:

- a. Sedarmayanti (2011:101) menyatakan ruangan kerja merupakan penentuan tentang keperluan-keperluan ruang serta mengenai penggunaannya secara rinci dari ruang tersebut, berguna untuk menyiapkan susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap dibutuhkan bagi pelaksana kerja.
 - b. Peralatan kerja merupakan alat penunjang yang bertujuan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai dengan prosedur dan kelancaran kerja (Sedarmayanti, 2011:110-111).
2. Lingkungan perantara, adalah lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi manusia, seperti sirkulasi udara, kebisingan, keamanan dan lainnya.

Indikator lingkungan perantara diantaranya yaitu:

- a. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sedarmayanti (2011:31) menyatakan jika udara di sekitar lingkungan kerja kotor dapat membahayakan kondisi kesehatan dan mengakibatkan tubuh menjadi cepat lelah. Jika lingkungan kerja sejuk dan segar maka pemulihan tubuh karena lelah bekerja akan menjadi lebih cepat.

b. Kebisingan di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:31) kebisingan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Individu membutuhkan konsentrasi untuk melakukan pekerjaannya, maka suara bising harus dihindari agar produktivitas kerja meningkat.

c. Keamanan di tempat kerja

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman merupakan hal penting. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan lingkungan kerja contohnya pemberian alat pelindung kerja seperti masker dan sarung tangan, serta dengan adanya Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) (Sedarmayanti, 2011:35).

Menurut Suwondo dan Susanto (2015) dimensi lingkungan kerja non fisik diantaranya hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan pegawai dengan pemimpin perusahaan. Hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan bawahan disatukan dalam satu kategori yaitu hubungan pegawai dengan pemimpin perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu didasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimensi kinerja diantaranya target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

Penilaian dan pencapaian kinerja menggunakan dimensi sebagai tolak ukur. Menurut Edison (2018:193) ada empat dimensi kinerja yaitu:

1. Target. Target adalah indikator untuk pemenuhan jumlah pekerjaan, barang, atau uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas dari hasil yang dicapai, kualitas merupakan elemen penting sebagai kekuatan mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian tepat waktu menjadi modal untuk membangun kepercayaan pelanggan, pelanggan juga termasuk pada pelayanan bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.
4. Taat asas. Selain memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Adapun menurut Mathis (2006) dalam Wijaya dan Susanty (2017) mengenai dimensi kinerja, terdapat tiga faktor dimensi kinerja yaitu:

1. Kemampuan individual untuk mengerjakan tugas

Kemampuan pegawai yaitu bahan mentah yang dimiliki oleh seorang pegawai seperti pengetahuan, pemahaman, kecakapan teknis, kemampuan, dan kecakapan interpersonal. Dalam mengerjakan tugas mencakup bakat, minat serta faktor kepribadian.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

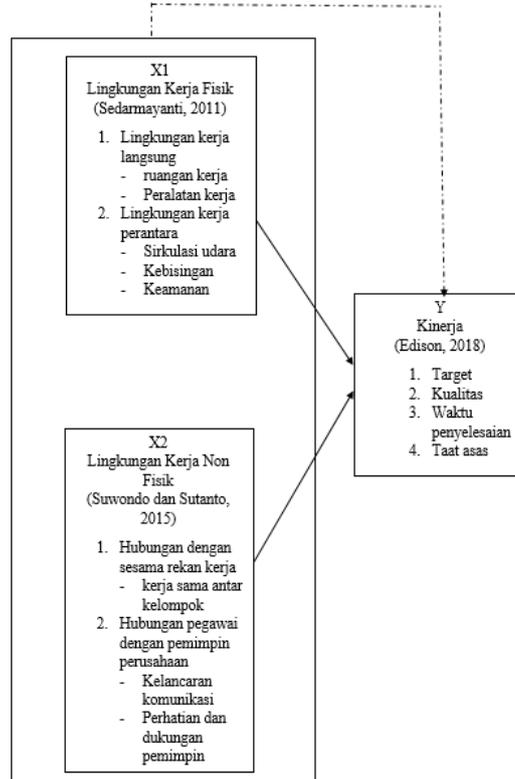
Tingkat usaha adalah gambaran dari motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Usaha pegawai bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran serta motivasi pegawai.

3. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawainya, bisa berupa pelatihan, pengembangan, manajemen, dan peralatan teknologi.

Kerangka pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2020

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berdasarkan tipe penyelidikan, bersifat kausal (hubungan sebab akibat) dengan adanya variabel independen dan dependen, yang kemudian selanjutnya mencari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian yaitu penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah metode yang menjelaskan suatu hal tertentu dengan apa adanya yang memberikan gambaran situasi di lapangan dengan jelas (Widodo, 2017:67). Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:15) menyatakan metode kuantitatif adalah penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dengan sifat analisis data kuantitatif dan statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Tempat, Waktu dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian di Universitas Telkom Jalan Telekomunikasi Terusan Buah Batu Indonesia 40257 dan Jalan Gegerkalong Hilir No. 47 Bandung 40152, Bandung, Indonesia.

Objek penelitian yaitu pegawai *outsorce cleaning service* yang disediakan oleh PT. Trengginas Jaya untuk Universitas Telkom. Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja pegawai yaitu di Universitas Telkom sesuai dengan topik penelitian, juga berfokus pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja pegawai *outsorce cleaning service* di Universitas Telkom. Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2019 hingga Mei 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan wawancara. Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik *proportionate sampling* dengan *convenience sampling*. Teknik *proportionate sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kelompok yang sejajar, kemudian menentukan sampel secara proporsional berdasarkan jumlah populasi masing-masing karakteristik (Widodo, 2017:70). Menurut Sekaran dan Bougie (2016:247) *Convenience sampling* adalah teknik pengumpulan informasi yang berasal dari anggota populasi yang bersedia dengan senang hati untuk memberikan informasi.

Rincian jumlah populasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai *Outsource Cleaning Service* Universitas Telkom

No.	Kawasan Universitas Telkom	Jumlah Pegawai
1.	Kawasan Manajemen	16 orang
2.	Kawasan Teknik	15 orang
3.	Fakultas Ilmu Terapan	11 orang
4.	Fakultas Informatika	15 orang
5.	Fakultas Teknik Elektro	20 orang
6.	Fakultas Ekonomi Bisnis	22 orang
7.	Fakultas Komunikasi Bisnis	20 orang
8.	Gedung Kuliah Umum	22 orang
9.	Gedung Rektorat	17 orang
10.	Fakultas Rekayasa Industri	19 orang
11.	Fakultas Industri Kreatif	17 orang
12.	Fakultas Ekonomi Bisnis Gegerkalong	6 orang
13.	Tim 10 (Pengurus Taman)	10 orang

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Kemudian diambil sampel yang dapat dilihat pada tabel 2, dengan dasar perhitungan menurut teori Sugiyono (2018:148) yaitu:

$$Sampel == \frac{Populasi}{Total Populasi} \times Total Sampel$$

Sehingga didapat jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel. 2 Jumlah Sampel Penelitian

No.	Kawasan Universitas Telkom	Jumlah Pegawai
1.	Kawasan Manajemen	11 orang
2.	Kawasan Teknik	10 orang
3.	Fakultas Ilmu Terapan	8 orang
4.	Fakultas Informatika	10 orang
5.	Fakultas Teknik Elektro	14 orang
6.	Fakultas Ekonomi Bisnis	15 orang
7.	Fakultas Komunikasi Bisnis	14 orang
8.	Gedung Kuliah Umum	15 orang
9.	Gedung Rektorat	12 orang
10.	Fakultas Rekayasa Industri	13 orang
11.	Fakultas Industri Kreatif	12 orang
12.	Fakultas Ekonomi Bisnis Gegerkalong	4 orang
13.	Tim 10 (Pengurus Taman)	7 orang
	Total	145 orang

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif serta uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda (uji T dan uji F).

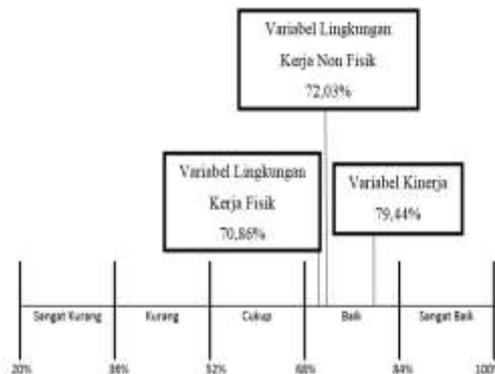
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 145 orang responden, diperoleh rata-rata persentase terhadap variabel lingkungan kerja fisik sebesar 70,86%, terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu sebesar 72,03%, terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 79,44%. Dapat dikatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini termasuk dalam kategori baik. Yang dapat dilihat pada gambar garis kontinum berikut.

Gambar 2. Garis Kontinum Seluruh Variabel Penelitian



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai *outsorce cleaning service* di Universitas Telkom. Hasil uji T dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,656	1,511		9,036	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,275	,087	,325	3,153	,002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,345	,110	,323	3,133	,002

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan gambar diatas, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,002, t hitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,153, nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung variabel lingkungan kerja fisik lebih besar dari t tabel, yaitu $3,153 > 1,97669$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima (Sujarweni, 2015:161). Maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai *outsorce cleaning service* di Universitas Telkom.

Nilai koefisien regresi variabel independen lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,275. Bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,275 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai *outsorce cleaning service* di Universitas Telkom. Hasil uji T dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4. Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,656	1,511		9,036	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,275	,087	,325	3,153	,002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,345	,110	,323	3,133	,002

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan gambar diatas, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,002, t hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,133, nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai T hitung variabel lingkungan kerja non fisik lebih besar dari t tabel, yaitu $3,133 > 1,97669$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima (Sujarweni, 2015:161). Maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai *outsorce cleaning service* di Universitas Telkom.

Nilai koefisien regresi variabel independen lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,345. Bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,345 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 5. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770,487	2	385,244	41,525	,000 ^b
	Residual	1317,388	142	9,277		
	Total	2087,875	144			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan gambar diatas, nilai signifikansinya sebesar 0,000, F hitung sebesar 41,525, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, $41,525 > 3,06$ yang artinya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima (Sujarweni, 2015:162). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai *outsourc cleaning service* di Universitas Telkom.

Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 13,656 (dapat dilihat pada gambar 2 dan gambar 3) dapat diartikan jika nilai variabel independen lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel independen lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 0, maka variabel dependen kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 13,656.

Gambar 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,369	,360	3,04588

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,607 yang dikuadratkan (R^2) menjadi 0,3685 atau sebesar 36,85%, sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memberikan pengaruh sebesar 36,85% terhadap variabel kinerja (Y). Sisanya sebesar 63,15% dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai koefisien korelasi penelitian ini sebesar 0,607. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) tergolong kuat.

Pembahasan

Jumlah skor total keseluruhan adalah 6.335 dengan rata-rata persentase 79,44%. Skor tertinggi berdasarkan tanggapan responden mengenai kualitas adalah hal mutlak untuk dipenuhi sebesar 83,45%, mengenai kualitas adalah hal mutlak untuk dipenuhi. Skor terendah berdasarkan tanggapan responden mengenai keluhan (tidak puas) atas kualitas pekerjaan dihasilkan sebesar 73,66%.

Jumlah skor total keseluruhan adalah 3.596 dengan rata-rata persentase 70,86%. Skor tertinggi berdasarkan tanggapan responden mengenai tata ruangan di lokasi kerja membuat nyaman sebesar 76,14%. Skor terendah berdasarkan tanggapan responden mengenai peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah sangat baik sebesar 62,21%.

Jumlah skor total keseluruhan adalah 2.611 dengan rata-rata persentase 72,03%. Skor tertinggi berdasarkan tanggapan responden mengenai memiliki banyak teman di tempat kerja sebesar 79,31%. Skor terendah berdasarkan tanggapan responden mengenai menghabiskan waktu bersama dengan sesama rekan kerja (*cleaning service*) sebesar 65,10%.

Rata-rata persentase terhadap variabel lingkungan kerja fisik sebesar 70,86%, terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X2) yaitu sebesar 72,03%, terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 79,44%. Dapat dikatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji T) didapat kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki

pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom. Berdasarkan hasil uji F (secara simultan), diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memberikan pengaruh sebesar 36,85% terhadap variabel kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah peneliti mengolah data, melakukan pengujian hipotesis serta menganalisis hasil pengujian yang berasal dari 145 orang responden pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik pada pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom tergolong baik dengan persentase sebesar 70,86%. Salah satu alasannya adalah pegawai *cleaning service* di Universitas Telkom merasa nyaman dengan tata ruangan di Universitas Telkom.
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik pada pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom tergolong baik dengan persentase sebesar 72,03%. Salah satu alasannya pegawai *cleaning service* di Universitas Telkom merasa memiliki banyak teman di Universitas Telkom.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja, kinerja pada pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom tergolong baik dengan persentase sebesar 79,44%. Salah satu alasannya pegawai *cleaning service* di Universitas Telkom merasa melakukan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (T), terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja, serta terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (F), terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk pihak-pihak berkepentingan, khususnya bagi pihak perusahaan dan bidang akademis.

1. Aspek Praktis

Saran yang akan peneliti berikan untuk aspek praktis, untuk pihak perusahaan yaitu:

- a. Pernyataan dengan persentase terendah pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu mengenai peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah sangat baik, hal ini

menunjukkan bahwa pegawai cleaning service di Universitas Telkom merasa peralatan kerja yang disediakan oleh pihak Universitas Telkom belum mencapai kriteria sangat baik. Walaupun pada garis kontinum masih termasuk baik, namun hasil pernyataan tersebut paling rendah diantara pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik lainnya. Solusi yang dapat diberikan oleh peneliti untuk diimplementasikan yaitu memperbaharui alat-alat kerja cleaning service dalam rentang waktu yang lebih cepat dibanding sebelumnya, sehingga peralatan kerja terjaga kualitasnya.

- b. Pernyataan dengan persentase terendah pada variabel lingkungan kerja non fisik yaitu mengenai menghabiskan waktu bersama dengan sesama rekan kerja (cleaning service), hal ini menunjukkan bahwa pegawai cleaning service di Universitas Telkom merasa tidak banyak menghabiskan waktu bersama sesama cleaning service di Universitas Telkom. Walaupun pada garis kontinum masih termasuk baik, namun hasil pernyataan tersebut paling rendah diantara pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja non fisik lainnya. Solusi yang dapat diberikan oleh peneliti untuk diimplementasikan yaitu pihak perusahaan dapat mengadakan kegiatan untuk sesama pegawai cleaning service yang lebih membangun kebersamaan seperti family gathering untuk cleaning service agar memperlerat hubungan sesama pegawai cleaning service sehingga kerja sama tetap terjaga.
 - c. Pernyataan dengan persentase terendah pada variabel kinerja yaitu tidak ada keluhan (tidak puas) atas kualitas pekerjaan dihasilkan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat keluhan mengenai hasil kerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. Walaupun pada garis kontinum masih termasuk baik, namun hasil pernyataan tersebut paling rendah diantara pernyataan mengenai variabel kinerja kerja lainnya. Solusi yang dapat diberikan oleh peneliti untuk diimplementasikan yaitu pengawas dapat melakukan pengawasan secara rutin terhadap pekerjaan cleaning service dan membuat standar yang jelas mengenai rincian kriteria hasil pekerjaan yang harus dicapai oleh cleaning service sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai cleaning service sesuai dengan apa yang diinginkan pengguna jasanya.
2. Aspek Teoritis

Saran yang akan peneliti berikan untuk aspek teoritis, untuk bidang akademis yaitu:

- a. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi, diketahui bahwa sebesar 63,15% dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi, stres kerja, konflik dan lainnya.
- b. Berdasarkan objek penelitian, sebaiknya bagi penelitian selanjutnya melakukan penelitian kepada pegawai outsource lainnya seperti satuan petugas keamanan (SATPAM) di Universitas Telkom.

DAFTAR PUSTAKA

- Boby. 2019. *Bukan Cuma Indonesia, Negara Ini Juga Berlakukan Pekerjaan Outsourcing*. [online]. <https://www.moneysmart.id/pekerjaan-outsourcing-juga-berlaku-di-negara-negara-ini-lho/>
- Daryanto., Abdullah. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Imam *et al.* 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)*, 40(2), 123-129. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Nazaya., dan Suwarsi. 2018. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Nusantara Bandung*, 4(1), 330-338. Retrieved from karyailmiah.unisba.ac.id
- Pih.kemlu.go.id. 2019. *UU tentang Ketenagakerjaan*. [online]. pih.kemlu.go.id/files/UU_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003.pdf
- Rohaini, Eni. 2018. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat Pada STIKOM Dinamika Bangsa Jambi*, 12(2), 1063- 1075. Retrieved from e-journal.stikom
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran., dan Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. West Sussex: Chichester.
- Smartlegal.id 2019. *Prosedur Pendirian Perusahaan Outsourcing*. [online]. <https://smartlegal.id/smarticle/2019/06/19/prosedur-pendirian-perusahaan-outsourcing/>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suwardi., dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suwondo., dan Sutanto. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*, 17(2), 135-144. Retrieved from repository.petra.ac.id
- Widodo. 2017. *Metode Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya., dan Susanty. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*, 2 (1), 40-50. Retrieved from ejournal.uigm.ac.id
- Yasa, Agne 2018. *Cleaning Service: Sertifikasi Tenaga Kerja Masih Minim*. [online]. <https://kalimantan.bisnis.com/read/20180327/448/754482/cleaning-service-sertifikasi-tenaga-kerja-masih-minim>