

Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Fariz Dwi Ramadhan¹ Suhana²

Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Wikasa Chemical Lisan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Data yang dapat diolah adalah 68 responden. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan pada variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (R_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,647 yang berarti bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 64,7%, Sedangkan sisanya 35,3% ($100\% - 64,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: *kompetensi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence, physical work environment, and non-physical work environment on employee performance at PT. Wikasa. Chemical Lisan The research method uses a quantitative approach. The population and sample in this study were 70 respondents. The data that can be processed are 68 respondents. The results of the F test indicate that the competence variable, physical work environment and non-physical work environment simultaneously affect the performance of the variable with a significance value of $0.000 < 0.05$. The result of the coefficient of determination (R^2) has a coefficient value of 0.647 which means that the variables of competence, physical work environment, and non-physical work environment are able to explain the performance variable of 64.7%, while the remaining 35.3% ($100\% - 64.7\%$) is influenced by other variables outside the study. The results show that competence, physical work environment, and non-physical work environment have a positive and significant effect on performance

Keywords: *competence, physical work environment, non-physical work environment, and performance*

Copyright (c) 2022 Fariz

□ Corresponding author :

Email Address : fariz34@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil pencapaian didalam pekerjaan atau kegiatan seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja bisa dipengaruhi oleh berbagai

faktor. Pengaruh antara kompetensi pegawai dengan kinerja karyawan adalah sangat erat. Karyawan yang ingin meningkatkan kinerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan (Manullang,2014). Menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003), Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Kemudian menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik individu yang berhubungan langsung dengan kriteria kinerja efektif atau superior dari suatu jabatan atau situasi, dan Shermon (2005) berpendapat bahwa kompetensi mengacu pada perilaku-perilaku yang terbukti menunjukkan kinerja paling baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki nilai prediksi lebih baik karena mengacu pada perilaku-perilaku yang sudah tampak yang menunjukkan kinerja terbaik. Penelitian yang dilakukan Meri Revita (2019) pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi mendapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan Distyawaty (2017) pada aparaturnya pengawas inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah juga mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut pendapat Nitisemito (2000:139) mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Suasana kerja, kesejahteraan kerja dan hubungan antar sesama karyawan, antar karyawan dengan pimpinan merupakan salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Penelitian yang dilakukan Musafir Thahir (2019) di Madrasah Aliyah Makassar mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Fitria Noorainy (2019) pada sekretariat daerah Kabupaten Pengadaran memiliki hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Wikasa Chemical Lisan. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 10 orang responden pada PT. Wikasa Chemical Lisan menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian terhadap kinerja karyawan

Tabel 1. Hasil Pra Survei pada PT. Wikasa Chemical Lisan

| No | Item pertanyaan | Setuju | % | Tidak | % |
|----|--|--------|-----|-------|-----|
| 1 | Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan | 2 | 20% | 8 | 80% |
| 2 | Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu | 3 | 30% | 7 | 70% |
| 3 | Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi | 1 | 10% | 9 | 90% |

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Menurut Robbins (2006) indikator kinerja memiliki enam indikator, diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Kompetensi

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Kompetensi mampu dilihat dan dinilai berdasarkan indikator-indikator tertentu. Menurut Manullang (2014:59), indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas.
- 3) Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2009:22), lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian Nitisemito (2006:108) berpendapat bahwa untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna.

Ada banyak hal yang tercakup dalam lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dari penjelasan tersebut, indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik karyawan, antara lain:

- 1) Keadaan udara didalam ruangan
- 2) Kebisingan dilingkungan tempat bekerja
- 3) Vibrasi atau getaran-getaran yang dapat mempengaruhi kinerja
- 4) Tingkat pencahayaan dalam ruangan
- 5) Penataan ruangan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga dengan lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan keberadaannya.

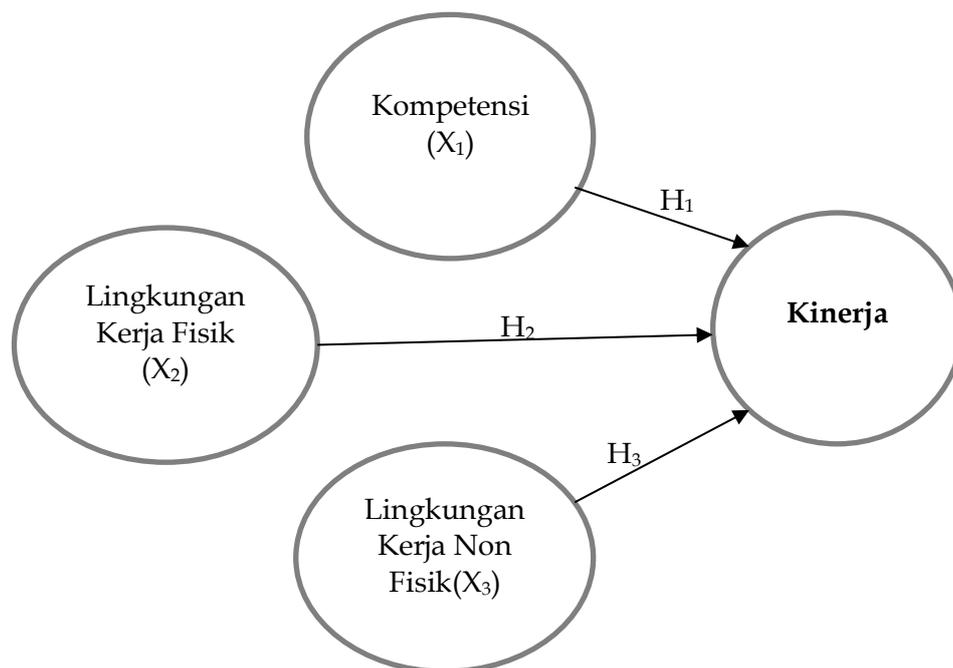
Lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat dikendalikan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu, maka untuk

mengendalikan lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat ditata dengan menciptakan *human relations* yang baik antar sesama karyawan. Selain itu, pimpinan juga dapat menyediakan pelayanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman di dalam perusahaan karena kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi yang berdampak pada kinerja karyawan (Dharmawan, 2011:62).

Kerangka Penelitian

Variabel dalam penelitian ini mencakup variabel *independent* yang terdiri dari Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sedangkan variabel *dependent* yaitu Kinerja (Y).

Berdasarkan kerangka teori dan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini memiliki hipotesis sementara sebagai berikut:



HIPOTESIS

- H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₂: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

METODOLOGI

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian ini mengarah pada penelitian eksplanatori yang menganalisis hubungan antar dua atau lebih variabel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini didapatkan melalui jawaban kuesioner dari responden penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan positif dan signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Wikasa Chemical Lisan yang berlokasi di kota Semarang yang beralamat di Jl. Kokrosono A-12, Perumahan Tanah Mas Semarang.

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Wikasa Chemical Lisan yang berjumlah 70 orang. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu,

sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 karyawan/responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan membagi angket kepada semua karyawan PT. Wikasa Chemindo Lisan. Alat bantu yang digunakan untuk mengolah data adalah program software statistic yaitu SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Responden

Kuesioner dibagikan kepada 70 responden pada PT Wikasa Chemindo Lisan namun ada 2 kuesioner dinyatakan rusak sehingga kuesioner yang layak untuk diolah hanya 68 orang responden. Jumlah sampel tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel. Hal tersebut diungkapkan Hair *et al* (1998) bahwa jumlah sampel sebesar 50 responden sudah mencukupi untuk memberi hasil yang valid.

Dari 68 responden tersebut terdapat 53 responden (77,9%) berjenis kelamin laki-laki dan 15 responden (22,1%) berjenis kelamin perempuan. Dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 26 orang (38,2%), 6-10 tahun sebanyak 28 orang (41,2%), 11-15 tahun sebanyak 11 orang (16,2%), dan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 3 orang (4,4%).

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis faktor untuk menguji setiap pertanyaan guna mengkonfirmasi suatu variabel (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil olah data, uji validitas dari kompetensi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), lingkungan kerja non fisik (X_3) dan kinerja (Y) memperoleh nilai KMO > 0,5 pada masing-masing variabel dan memiliki nilai *loading factor* > 0,4 pada setiap item pertanyaan, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji reabilitas seluruh item pada instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 2012.538 | 3 | 670.846 | 41.989 | .000 ^b |
| Residual | 1022.521 | 64 | 15.977 | | |
| Total | 3035.059 | 67 | | | |

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 berpengaruh secara simultan kepada variabel Y

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .814 ^a | 0.663 | 0.647 | 3.997 |

Pada tabel 3 menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,647 yang berarti bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya 35,3% (100% - 64,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 2.634 | 5.169 | | | .510 | .612 |
| Kompetensi | .576 | .162 | .342 | | 3.560 | .001 |
| Lingkungan Kerja Fisik | .209 | .074 | .245 | | 2.826 | .006 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .230 | .064 | .385 | | 3.612 | .001 |

1. Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,576 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.
2. Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan kerja fisik sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.
3. Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,230 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji variabel kompetensi memiliki nilai Beta sebesar 0,576 dan nilai Sig $0,001 < 0,05$. Kesimpulannya adalah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pekerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tanggapan responden pada PT. Wikasa Chemindo Lisan terhadap variabel kompetensi mempunyai respon yang searah atau positif terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang penting bagi karyawan PT. Wikasa Chemindo Lisan dalam menjalankan tugasnya, dan dapat menjadi alasan untuk mempengaruhi tingkat kinerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Distyawaty (2017) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pengawas intern pemerintah.

Dalam penelitian ini, kompetensi diukur dengan 3 indikator yang dibagi menjadi 9 butir pernyataan pada kuesioner. Indikator tersebut antara lain: hasil kerja, pengetahuan kerja, dan kecakapan mental. Indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah 4,59 pada indikator X1.7 (kecakapan mental) dengan item pertanyaan "saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini", hal tersebut mengungkapkan bahwa responden masih banyak yang merasa kurang dengan bidang yang di geluti saat ini. Sebaliknya, rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,72 pada indikator X1.3 (pengetahuan kerja) dengan item pertanyaan "saya bersedia dibantu oleh pegawai lain yang lebih kompeten", Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat bersedia apabila dibantu oleh rekan kerja lain yang lebih kompeten.

Kemudian Meri Revita (2015) yang meneliti tentang kompetensi pada Dinas Sinergi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi memiliki hasil bahwa kompetensi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. Terlebih lagi Siliatang, syamsul, dan idris (2018) berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan uji variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai Beta sebesar 0,209 dan nilai Sig 0,006 < 0,05. Kesimpulannya adalah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wikasa Chemindo Lisan. Hal ini berarti semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik pada PT. Wikasa Chemindo Lisan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Wikasa Chemindo Lisan, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Fitriya Noorainy (2017) terhadap pegawai sekretariat daerah Kabupaten Pangandaran bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan 5 indikator yang dibagi menjadi 11 butir pertanyaan dalam kuesioner, indikator tersebut antara lain: keadaan udara, kebisingan, getaran, pencahayaan, dan penataan ruangan. Dilihat dari deskripsi responden nilai rata-rata terendah adalah 3,72 yang terdapat pada indikator X2.10 (penataan ruangan) dengan item pertanyaan "pewarnaan di tempat saya bekerja tidak membosankan". Hal ini menunjukkan bahwa responden mengharapkan untuk pengecatan ulang pada tempat kerjanya karena pewarnaan yang ada saat sudah membosankan. Sebaliknya, rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,07 pada indikator X2.11 (penataan ruangan) dengan item pertanyaan "saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman". Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan ruang gerak yang dimiliki pada tempat kerja sangat cukup sehingga membuat pekerja merasa nyaman.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Beta sebesar 0,230 dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Kesimpulannya adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Wikasa Chemindo Lisan. Hal ini berarti semakin meningkatnya lingkungan kerja non fisik pada PT. Wikasa Chemindo Lisan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Wikasa Chemindo Lisan, dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Siliatang, Syamsul, dan Idris (2018) terhadap pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang utama Palu bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja Non Fisik dapat diukur dengan 7 indikator yang dibagi menjadi 19 pertanyaan pada kuesioner, 7 indikator tersebut yaitu: Pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa aman, hubungan serasi, dan adil dan objektif. Dilihat dari deskripsi responden nilai rata-rata terendah adalah 4,26 yaitu terdapat pada indikator 3.2 (pengawasan) dengan item pertanyaan "pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup ketat". Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan pada PT. Wikasa Chemindo Lisan tidak begitu ketat. Sebaliknya, rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,47 pada indikator X3.12 (rasa aman) dengan item pertanyaan "saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga". Hal tersebut menunjukkan responden sangat setuju bahwa para pekerja telah merasa aman dari pemutusan hubungan kerja, karena berdasarkan sumber dari salah satu responden PT. Wikasa Chemindo Lisan belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja yang sepihak baik secara personal maupun secara masal.

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wikasa Chemindo Lisan. Dengan demikian, semakin baik kompetensi karyawan, semakin baik kinerjanya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wikasa Chemindo Lisan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja fisik semakin baik kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wikasa Chemindo Lisan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja non fisik, semakin baik pula kerjanya.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Achmad, S. Ruky. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Aksinapang, S., Bachri, S., Azis, I. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. *eJurnal Katalogis*, 6(4), p.182-194
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Byars, Lyold L and Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. New York : The McGraw-Hill Companies, inc.
- Dharmawan. 2011. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Distyawaty. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *eJurnal Katalogis*, 5(4), p.56-68
- Edwin B. Flippo 2014, *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta, Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 1995, *Organisasi dan Manajemen* , Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Hair et al., (1998), *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River : New Jersey.
- Handoko, T. Hani. (2000) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. S. P Malaya. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Ilham, Mukhamad. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), p.507-513
- King, Patria. 1993. *Performance Planning and Appraisal*. New York: Mcgraw-Hill Book Company
- Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandun
- Manullang, M., dan Marihot AMH Menulang. 2014. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noorainy, Fitria. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pengadaran. *journal of management Review*, 1(2), p.75-85.
- Notoatmodjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Revita, Meri. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *eJurnal Katalogis*, 3(9), p.159-170
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia*, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2012. *Organizational Behavior 10th edition*, USA: Prentice-Hall, International Inc.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, Putri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2000). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. (Bandung: Masdar Maju).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Manadar Maju, Jakarta.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Shermon, G., 2005. *Competency based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment & Development Centres*. Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9(1): 44-53
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta
- Stephen P. Robbins. (1998), *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Pranhallindo
- Stephen. P. Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi (alihbahasa Drs. BenjaminMolan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Stoner, A.F. James, 1996. *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit PT. Pranhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., Virby, S. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), p.1-13

Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer, 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*, Jhon Wiley and Sons, Inc

Sugiarto. 2001. *Teknik Sampling*. PT. Gramedia. Pustaka Utama : Jakarta.

Thahir, Musafir. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resurces FAI-UMI*