

Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen *Marketing Communication* PT Trans Kalla Makassar

^{1*}Ilham Safar, ²Abdul Samad A

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Fajar
Corresponding Author : ilhamsafar25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan Departemen *Marketing Communication* PT Trans Kalla Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder, data primer penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada karyawan, data sekunder dari literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan interaksional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik dan non fisik serta keadilan interaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Keadilan Interaksional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Era kompetitif saat ini suatu perusahaan dituntut kedalam situasi yang diharuskan dapat mengelola semua potensi yang ada. Salah satu potensi yang sangat berpengaruh untuk menjaga eksistensi suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Menurut Wirawan (2009) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam perusahaan berjalan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena dengan kualitas sumber daya yang baik akan menghasilkan keberhasilan dalam manajemen. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu : 1) kemampuan dan minat seorang karyawan, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan 3) peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Siagian (2002) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2001).

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan adalah kondisi dimana pekerjaan haruslah dapat memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi

penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang diharapkan dapat menciptakan antusiasme untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan/ kinerja pegawai.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keadilan interaksional, aspek ini menjadi sangat penting dalam kehidupan perusahaan karena apabila tidak diterapkan dengan baik, maka dapat menyebabkan turunnya kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diwajibkan memberikan keadilan kepada tiap karyawan dengan cara atasan memperlakukan karyawan dengan sama. Menurut (Jackson, 2010) persepsi keadilan interaksional mencerminkan perasaan pegawai mengenai apakah manajer peka terhadap masalah mereka dan memperlakukan mereka dengan sopan dan penuh hormat.

Keadilan interaksional berhubungan dengan kualitas perawatan yang diterima dari para pengambil keputusan dan secara formal prosedur pengambilan keputusan berlaku benar. Keadilan interaksional didefinisikan sebagai sejauhmana manajer merasa mereka telah diperlakukan adil mengenai interaksi pribadi dengan supervisor selama proses pengaturan anggaran (Maiga, 2005)

Keadilan interaksional mencakup berbagai tindakan menampilkan kepekaan sosial seperti ketika atasan memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat (Colquitt, 2001). Hal tersebut menunjukkan bagaimana atasan memperlakukan karyawan dengan menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan interkasional merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi

dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan di Departement Marketing Communication PT. Trans Kalla Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menganalisis data dan melakukan pengujian data, maka perlu disampaikan berbagai informasi dari 33 responden yang telah memberikan tanggapannya melalui kuesioner yang telah diberikan sebelumnya. Informasi tersebut meliputi data tentang jenis kelamin (Tabel 1), umur, pendidikan dan lama bekerja. Data ini diperlukan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	15	45,45%
2	Laki-Laki	18	54,55%
TOTAL		33	100%

Sumber: Olah data Peneliti

Responden berdasarkan umur dikelompokkan kedalam 5 kelompok, yaitu < 25 tahun, antara 26-30 tahun, antara 31-35 tahun, antara 36-40 tahun, dan > 40 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia < 25 tahun sebanyak 19 orang responden atau 57,58%, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 7 orang responden atau 21,2%, responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 2 orang responden atau 6,06% , responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 2 orang responden atau 6,06% dan responden dengan usia > 40 tahun sebanyak 3 orang responden atau 9,09%.

Model analisis yang digunakan adalah analisis berganda. Analisis berganda ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh persamaan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.075	3.510		2.016	0.054
	LKF	0.347	0.109	0.507	3.173	0.004
	LKNF	-0.034	0.381	-0.015	-0.090	0.929
	ADIL	0.270	0.177	0.280	1.528	0.138

a. Dependent Variable: K

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

1. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh t hitung = 3.173 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh t hitung = 0.09 dengan nilai signifikansi sebesar 0,929. Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0.05 maka H_0 di terima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel keadilan interaksional diperoleh t hitung = 1,528 dengan nilai signifikansi sebesar 0,138. Karena probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0.05 maka H_0 di terima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan diterima.

Sementara untuk hasil uji f diperoleh hasil bahwa secara simultan H_4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non fisik serta keadilan interaksional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *departement marketing communication* PT Trans Kalla Makassar.

Dari uji ANOVA atau F test (Tabel 3) di dapat nilai F hitung sebesar 7.648 dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji f
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.432	3	18.811	7.648	.001a
	Residual	66.406	27	2.459		
	Total	122.839	30			

a. Predictors: (Constant), ADIL, LKF, LKNF

b. Dependent Variable: K

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang keseluruhannya menjadi fokus penelitian. Ketiga variabel bebas ini jika diuji secara parsial, hanya ada satu variabel bebas yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat. Variabel bebas tersebut adalah lingkungan fisik. Sementara jika diuji secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat. dalam pelaksanaan penelitian, ditemukan bahwa peranan lingkungan fisik lebih berpengaruh kepada kinerja karyawan pada departemen marketing communication Trans Kalla.

Lingkungan fisik dianggap menjadi sebuah faktor yang menurut karyawan adalah hal yang berpengaruh terhadap kinerja mereka, hal ini didukung dengan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan dan departemen marketing communication utamanya. Lingkungan yang nyaman, fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta fasilitas penunjang kerja bagi karyawan adalah hal yang tentu memberi dampak langsung kepada kinerja mereka. Perusahaan telah memperhatikan lingkungan kerja fisik di tempat kerja dan menciptakan suasana sebaik mungkin agar karyawan merasa betah dalam ruang kerja sehingga ketika menyelesaikan sebuah tugas, karyawan bisa bekerja lebih optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ririn (2011) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = -0.09 dengan nilai signifikan 0,929. Ditinjau dari indikator- indikator yang ada yaitu hubungan atasan dengan bawahan sebanyak 84,8% menjawab setuju dan sangat setuju bahwa atasannya telah berupaya menciptakan

hubungan kerja yang baik serta indikator hubungan antar karyawan menunjukkan sebanyak 97% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa telah terjalannya hubungan antar sesama karyawan di Departemen Marketing Communication itu sendiri, akan tetapi variabel Lingkungan kerja non fisik menunjukkan walaupun telah terlaksana dengan baik tetap saja tidak mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dalam penelitian ini bahkan dari hasil penelitian yang ada justru menunjukkan adanya pengaruh negatif, hal ini pun tidak sejalan dengan penelitian Kusuma, Dwi A. et al. (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang) yang memperlihatkan adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 penelitian ini menunjukkan secara parsial keadilan interaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 1,528 dengan nilai signifikan 0,138. Ditinjau dari indikator- indikator Keadilan interaksional yang pertama yaitu, etika dan keadilan dalam interaksi sebanyak 94% responden menjawab setuju dan sangat setuju jikalau atasan dan sesama rekan kerja telah menjunjung tinggi etika dalam berinteraksi, indikator kedua kepentingan yang seimbang dalam hubungan vertikal dan horizontal sebanyak 94% menjawab setuju dan sangat setuju apabila atasan dan sesama rekan kerja telah berlaku secara adil dalam berinteraksi, indikator ketiga yaitu respek dan harga diri dalam interaksi sebanyak 97% menjawab setuju dan sangat setuju jikalau atasan dan sesama rekan kerja saling menaruh respek saat berinteraksi, indikator keempat yaitu terpenuhinya kebutuhan individu dalam bekerja dan sebanyak 91% menjawab setuju dan sangat setuju bahwa atasan telah menjelaskan prosedur kerja secara menyeluruh dan dapat dipahami, serta indikator terakhir yaitu dihargainya hak sebagai karyawan sebanyak 91% menjawab setuju dan sangat setuju bahwasanya atasannya telah menghargai hak-hak nya sebagai seorang karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan juga sama halnya dengan lingkungan kerja non fisiwalaupun terlaksana dengan baik di lingkup perusahaan tetap saja tidak mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan dalam penelitian ini, hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian Yusuf (2016), dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional terhadap Kinerja karyawan pada Ksps Bmt Logam Mulia Klambu Grobogan yang memperlihatkan adanya pengaruh keadilan interaksional secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla makassar, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.

Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla makassar, dengan nilai signifikansi $0,929 > 0,05$.

Keadilan interaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla makassar, dengan nilai signifikansi $0,138 > 0,05$.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik serta keadilan interaksional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makassar, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Diantara variabel bebas yang ada, diketahui bahwa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja fisik, ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik nya semakin baik pula kinerja karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A. 2001. *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400..
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Safar, Ilham. 2018, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar: Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan (JIBK)*, di Published 31 Juli 2018.
- Jackson, Schuler dan Werner. 2010. *Pengelolaan Sumberdaya Manusia (Benny Prihartanto, Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Maiga, Adam, S. 2005, *The Effect of Manager's Moral Equity on the Relationships between Budget Participation and Propensity to Create Budget Slack: a Research Notes*, Edvances in Accounting behavioral Research, Vol 8, pp 135 – 165, Elsavier Ltd

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.