

KAJIAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK SUMUT PUSAT MEDAN

Sri Hardianti¹

Sinto,²

Nur'ainun,³

Program Studi Akuntansi Universitas Al Azhar Medan

Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala Pd.Bulan Medan

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui keterkaitan proses lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT Bank Sumut Pusat Medan yang berjumlah 500 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang dengan menggunakan teknik data *Propotional Stratified Random*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket (kuesioner) yang pengukurannya menggunakan skala dan diolah secara statistik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan $t_{hitung} 9.913 > t_{tabel} 1.99006$ variabel lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} 2.935 > t_{tabel} 1.99006$. hasil uji anova membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan $F_{hitung} 91,778 > F_{tabel} = 3,11$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Angka R square sebesar 0,696 berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja sebesar 6,96 % sedangkan sisanya 31,4% adalah merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak di jelaskan oleh metode penelitian ini.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Kinerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang paling vital, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak boleh digantikan oleh sumber daya lainnya. Perkembangan di era globalisasi pada saat ini menuntut setiap perusahaan untuk ikut serta berkembang agar bisa mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu hal yang harus ikut berkembang adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang berarti meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Dalam suatu perusahaan, khususnya perbankan yang menuntut lingkungan kerja yang baik, perubahan adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan. Begitu pula yang terjadi di Bank Sumut, tuntutan nasabah, inovasi unggul Bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar Bank, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap anggota perusahaan agar lebih meningkatkan kinerjanya demi mengikuti perubahan yang terjadi. Salah satu keberhasilan peningkatan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawainya.

PT Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Utara yang bergerak dibidang jasa keuangan atau perbankan PT Bank Sumut selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya karena dengan kinerja yang maksimal maka perusahaan dapat bersaing. Salah satu cara yang di lakukan oleh PT Bank Sumut untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sesuai dengan standar kerja perusahaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.



Lingkungan kerja fisik meliputi kebersihan, kerapian, penataan ruangan kerja, keamanan, suhu udara, maupun cahaya menjadi faktor penting dalam mengerjakan tugas. PT Bank SUMUT Medan telah memiliki standart dalam hal kebersihan dimana kebersihan dilakukan sebelum di mulainya aktifitas kerja biasanya di mulai pada pukul 06.00 WIB pagi dan sore hari pukul 12.00 WIB, selain dari pada itu kerapian juga memiliki standar yang harus dilaksanakan di PT Bank SUMUT Medan baik itu kerapian dari pegawai maupun kerapian ruangan kerja, salah satu contoh setiap karyawan harus menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan seperti seragam PDH (Pakaian Dinas Harian) berwarna biru putih dipakai pada hari senin, selasa memakai pakaian batik nasional dan rabu memakai pakaian batik sumut, Kamis dan jumat memakai pakaian berwarna orange putih. PT Bank SUMUT juga memiliki petugas yang berjaga area sekitar lingkungan kerja hal tersebut berfungsi untuk menciptakan rasa aman bagi pegawai maupun nasabah Bank sehingga pegawai dan nasabah dapat melakukan tugasnya dengan baik begitu juga dengan lingkungan fisik lainnya PT Bank Sumut telah memiliki standart masing masing.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap pegawai, kejenuhan dalam bekerja dan lain sebagainya. Di PT Bank SUMUT Medan memiliki struktur organisasi yang jelas dimana terdapat dewan komisaris, direktur utama, pimpinan divisi, sekretaris dan pegawai bagian pelaksana mereka telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing masing yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Dalam menyampaikan informasi khususnya antara pimpinan divisi dengan pegawai ataupun sekretaris ini harus mengikuti (SOP) Standar Operasional Pekerja yang berlaku, dimana informasi yang ingin di sampaikan oleh pegawai harus disampaikan terlebih dahulu kepada pimpinan divisi dan pimpinan divisi yang akan menyampaikan informasi tersebut ke direktur utama begitu juga sebaliknya. Terkadang perusahaan mengadakan suatu acara guna mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan melancarkan proses penyampaian informasi maupun komunikasi secara baik dari bawahan ke atasan maupun sebaliknya.

Pada PT Bank Sumut Pusat Medan masih terdapat perlengkapan fasilitas ruang kerja seperti kursi dan meja kurang layak untuk dipakai, kurangnya pendingin di setiap ruangan seperti AC (*Air Conditioner*), hubungan antar atasan dengan bawahan masih kurang seperti penyampaian pendapat dari bawahan kurang dihiraukan oleh atasan.

Banyak hal yang menyebabkan hal tersebut terjadi salah satunya seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat mengakibatkan stress, menurunnya kepuasan kerja, ataupun hal lainnya. Disamping itu terdapat pula faktor lain seperti masalah dalam keluarga, adanya rasa bosan, dan lain sebagainya.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja. Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungannya, baik fisik maupun non fisik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Kajian Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja PT Bank Sumut Pusat Medan”**.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan

Tujuan yang akan disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pada PT Bank Sumut Pusat Medan

2. Kajian Pustaka

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung [1].

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa 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. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan

Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, diantaranya:

- a. Suhu
Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan
Bukti dari para ahli tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- c. Penerangan
Bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih mudah [2].

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Selain itu juga ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah berkeja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang di peruntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh [3].

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan [1].

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya [4].

Berikut adalah tabel hasil ringkasan terdahulu:

Tabel 2.1

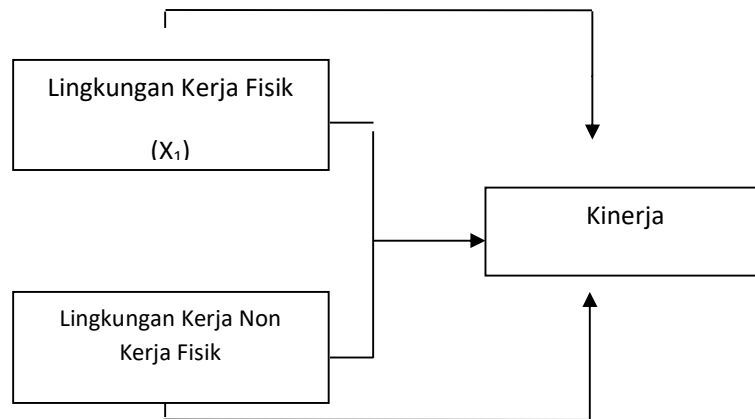
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Novita syafitri	2012	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara IV (Persero) Kebun Sidamanaik	Regresi linier sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTP. Nusantara IV (Persero) Kebun Sidamanaik
2.	Sartika hayulinda halim	2012	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Cristo Ade	2015	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri.	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

			Tbk Cabang Makassar Kartini		
--	--	--	--------------------------------	--	--

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual atau teoritis dari variabel-variabel yang diteliti dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabelnya dalam paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Sistem lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Sumut Pusat
2. Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Sumut Pusat.
3. Diduga Penerapan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Pusat.

3. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam peneliti ini peneliti melakukan penelitian pada PT Bank Sumut Kantor Pusat yang berlokasi di kota Medan yang beralamat di Jln Imam Bonjol No.18, Medan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 500 orang pegawai pada Bank Sumut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Propositional Stratified Random* yaitu cara pengambilan sampel populasi yang mempunyai anggota atau *user* yang tidak homogen dan berstrata secara proposional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara random. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang Pegawai.

Metode Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, ada syarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukannya analisis regresi berganda yaitu uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinear, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis berupa uji hipotesis secara simultan, dan uji hipotesis secara parsial. Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F. Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

Variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Keuangan

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

X_1 = Keputusan investasi

X_2 = Keputusan Pendanaan

X_3 = Pengelolaan Aktiva

e = Variabel pengganggu (error)

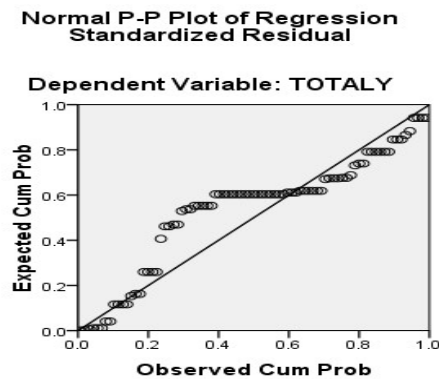
4. Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

4.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan analisis grafik. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot*, dimana pada grafik ini terlihat titik-titik menyebarkan disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sebagaimana ditampilkan pada Gambar 5.1 berikut:

Gambar 5.1



Sumber: data diolah dengan SPSS 21.00

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan data yang dimiliki terlihat merata dan cukup baik. Artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Fisik	,954	1,048
Lingkungan Non Fisik	,954	1,048

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2019

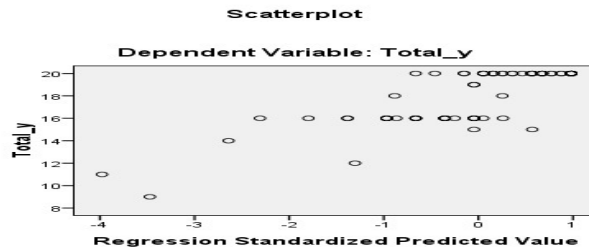
Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel bebas yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance inflation faktor*) yang tidak lebih dari 10 Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variable bebas lainnya

4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah heterokedastisitas (homokedastisitas). Selengkapnya mengenai hasil uji untuk heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 sebagai berikut:

Gambar 5.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah dengan SPSS 21.00

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat terpenuhi.

4.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yaitu uji F secara simultan dan uji t secara parsial.

4.5.1 Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank SUMUT Pusat Medan.

Tabel 5.2

Hasil Uji Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.988	1.188		2.516	.014
Lingkungan Fisik	.748	.075	1.078	9.913	.000
Lingkungan Non Fisik	.232	.079	.319	2.935	.004

**a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber ; hasil olahan data SPSS,2019**

- d. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (9.913) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1.99006) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja fisik dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank SUMUT Pusat Medan. Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di PT Bank Sumut Pusat Medan bisa dilihat dari temperature udara di tempat kerja diatur berdasarkan temperature udara duluar tempat kerja agar tubuh pegawai nyaman saat masuk maupun keluar ruangan. Untuk sirkulasi udara di tempat kerja disesuaikan dengan pekerjaan pegawai sehingga akan membuat kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja. Kebersihan udara juga sangat dijaga hal ini di karenakan apabila udara yang sama menetap pada ruang yang sama, maka ruangan terasa tidak bersih dan segar. Gunakan *Air Conditioner* (AC) untuk membersihkan udara sekaligus mengatur temperature udara.
- e. Nilai Hasil t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja non fisik (2.935) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1.99006. dan nilai signifikan sebesar 0,004. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka secara parsial variabel Lingkungan Non Fisik berpengaruh terhadap pegawai pada PT Bank SUMUT Pusat Medan. Sistem pengawasan yang diterapkan kepada pegawai PT Bank SUMUT untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pimpinan mengawasi setiap pegawai yang

menjalankan tugasnya agar tetap berkerja sesuai dengan SOP tersebut. Dalam suasana kerja di PT Bank SUMUT terbilang cukup santai dimana rekan – rekan kerja juga saling berkomunikasi dengan sangat baik antar sesama pegawai dikarenakan pimpinan yang sangat peduli terhadap keluhan pada bawahan sehingga aspirasi yang di keluhkan oleh bawahan dapat tersampaikan kepimpinan.

4.5.2 Uji Simultan

Untuk mengetahui bahwa variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.3
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.903	2	170.952	91.778	.000 ^a
	Residual	149.012	80	1.863		
	Total	490.916	82			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

**b. Dependent Variable:
TOTALY**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung}=91,778$ dan $F_{tabel}=3,11$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas : lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat Kinerja (Y). Dalam hal ini variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara serampak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank SUMUT Pusat Medan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

5. Secara parsial, Lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada PT Bank SUMUT Medan.
6. Secara simultan, Lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank SUMUT
7. Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank SUMUT Medan. Pengaruh positif antara Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank SUMUT Medan adalah sebesar 69,6% dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Referensi

- [1] Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi birokrasi* PT. Refika Aditama, Bandung
- [2] Robbins et.all. 2006:121. *Teori Kinerja Karyawan*. Bandung PT. Graha Media Karya
- [3] Siagian, Sondang. P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- [4] Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama