**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN DAZZLE *ACCESSORIES* YOGYAKARTA**

**Taufikurahman**

Universitas Mercubuana Yogyakarta

[upiktaufik031@gmail.com](mailto:ridho.pambudi99@gmail.com)

082339063642

**ABASTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang dimiliki karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta. maka semakin tinggi kinerja, dan juga sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik yang dimiliki karyawan di karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta maka semakin rendah kinerja. Subjek pada penelitian ini 60 orang dengan masa kerja minimal 3 bulan. Cara pengambilan subjek menggunakan *purposive sampling* dan pengumpulan data menggunakan skalalingkungan kerja non fisik dan kinerja. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment* Karl Pearson. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi rxy=0.941 dan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,050). Berarti terdapat hubungan positif semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang dimiliki karyawan lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja*,* dan juga sebaliknya. Determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,885. Hal tersebut menunjukan bahwa variable lingkungan kerja non fisik memberikan 88,5% terhadap kecenderungan tingginya kinerja pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta. Sisanya 11,5% diasumsikan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja non fisik, kinerja, karyawan

***RELATIONSHIP BETWEEN NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND DAZZLE ACCESSORIES EMPLOYEE PERFORMANCE YOGYAKARTA***

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between the non-physical work environment and the performance of Dazzle Accessories Yogyakarta employees. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship with the higher the non-physical work environment owned by Dazzle Accessories Yogyakarta employees. then the higher the performance, and vice versa, the lower the non-physical work environment owned by employees at Dazzle Accessories Yogyakarta, the lower the performance. The subjects in this study were 60 people with a minimum working period of 3 months. The method of taking subjects uses purposive sampling and data collection uses non-physical work environment and performance scales. The analytical method used is the Karl Pearson product moment correlation. Based on the results of the study, the correlation coefficient was obtained rxy = 0.941 and a significance level = 0.000 (p <0.050). This means that there is a positive relationship, the higher the non-physical work environment owned by employees, the non-physical work environment, the higher the performance, and vice versa. The determination (R²) obtained is 0.885. This shows that non-physical work environment variables contribute 88.5% to the high performance tendency of Dazzle Accessories Yogyakarta employees. The remaining 11.5% is assumed to be influenced by other variables not involved in this study.*

***Keywords:*** *Non-physical work environment, performance, employees*

**PENDAHULUAN**

Era digitaliasasi berdampak pada berbagai sendi kehidupan, salah satunya dalam dunia komunikasi pemasaran, Rohimah (2018). Gobel (2010) berpendapat bahwa dibutuhkan keberadaan industri yang kuat, berdaya saing di pasar dalam negeri maupun global didukung dengan pendapat. Nugroho (2006) menyatakan dimana perlu adanya perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini seperti sumber daya manusia. Menurutnya sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya

Menurut Hasibuan (2016) karyawan adalah individu yang menyediakan jasa dalam bentuk tenaga kerja dan menerima kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang direkrut adalah mereka yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi untuk posisi pekerjaan yang kosong. Mereka yang diterima sebagai karyawan akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya.

Menurut Sukirno (2006) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi. Rekrutmen dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Rekrutmen internal melibatkan promosi karyawan dalam organisasi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui iklan, wawancara, pameran peluang kerja, dan metode lainnya. Untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan harus memilih sumber tenaga kerja yang tersedia.

Menurut Menurut Pringgabayu dan Keizer (2017), meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan langsung dan bawahannya dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan diakui, sehingga mereka lebih mudah merasa terikat terutama jika diberi kesempatan untuk menyampaikan pikiran mereka. Adanya komunikasi membuat seorang karyawan merasa dirinya dihargai dan diakui keberadaannya, sehingga karyawan akan lebih mudah untuk merasa terikat, terutama apabila karyawan tersebut diberikan kesempatan untuk menyampaikan apa yang ada di pikirannya.

Karyawan yang memiliki keterampilan dan semangat dapat menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan dapat berupa kinerja kualitatif maupun kuantitatif (Suprihati, 2014). Kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dan berkontribusi pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kuantitas pekerjaan (Mahsun, 2006).

Kinerja adalah pencapaian atau tingkat yang dicapai oleh seorang individu maupun organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2012). Menurut Pasaribu (2019), memiliki kriteria atau standar keberhasilan adalah tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, kinerja individu atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi diyakini memiliki dampak positif bagi perusahaan dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang terbentuk. Motivasi kerja merupakan proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan mencapai tujuan tertentu. Jika tujuan tersebut berhasil dicapai, maka kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terpuaskan atau terpenuhi. Pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan secara bersama-sama

Hal-hal lain yang perlu diperhatikan adalah salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan, "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Selain faktor tersebut di atas, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan, yang pada akhirnya karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Tingkatan kinerja pada suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, target, tujuan, visi, dan misi yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Soemohadiwidjojo, 2015). Tanpa adanya tujuan atau target, kinerja seseorang di dalam suatu organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2006).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan sumber tulisan dalam naskah berasal dari artikel suara.com yang berjudul "Jumlah Perangkat Seluler di Indonesia capai 370,1 juta pada 2022," perusahaan riset data Reportal menyebutkan bahwa jumlah perangkat seluler yang terkoneksi di Indonesia mencapai 370,1 juta pada Januari 2022. Angka ini meningkat 13 juta atau 3,6 persen dari periode yang sama di tahun sebelumnya (Jemadu & Prastya, 2022). Adanya peningkatan dari pengguna perangkat seluler tersebut, banyak peluang yang tersedia untuk membuka suatu usaha. Usaha aksesoris handphone dan komputer saat ini termasuk usaha yang unggul dan menjanjikan di Yogyakarta atau bahkan di beberapa wilayah di Indonesia. Hal ini disebabkan karena aksesoris handphone dan komputer juga termasuk barang yang dibutuhkan oleh banyak orang..

Hal ini meningkatkan bisnis penjualan barang dan jasa, salah satunya retail. Menurut Sunyoto & Mulyono (2022), retail adalah semua usaha bisnis yang secara langsung mengarahkan kemampuan pemasarannya untuk memuaskan konsumen akhir berdasarkan organisasi penjualan barang dan jasa sebagai inti dari distribusi. Pada saat ini, bisnis ritel telah mengalami perubahan, yaitu terjadi peralihan dari konsep toko-toko lokal yang independen atau toko-toko di jalan utama menjadi situasi toko berskala nasional dan internasional dalam bentuk pusat-pusat perbelanjaan yang modern, supermarket, pasar swalayan, toko serba ada, dan sebagainya (Sunyoto & Mulyono, 2022). Perusahaan Dazzle Accessories Yogyakarta termasuk dalam perdagangan ritel di Indonesia.

Penelitian dilakukan pada perusahaan Dazzle *Accessories* Yogyakarta. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan. Awalnya Dazzle merupakan toko kecil yang menjual aksesoris seperti casing, battery, dan charger untuk HP Nokia, Siemens, Ericsson, dan Motorola. Toko pertama Dazzle berukuran 4x5 m persegi, dibuka tanggal 7 Juni 2002 dan berlokasi di jalan Kaliurang km 4,5 Yogyakarta. Pada tahun 2004, karena toko dan lahan parker dianggap sudah tidak memadai, sehingga Dazzle memindahkan tokonya ke lokasi baru yang lebih luas di jalan kaliurang km 5,6 m. Masih di ruas jalan yang sama, toko baru ini mempunyai luasan store 150 m persegi dengan lahan parkir 50 m persegi. Saat toko dazzle terdiri dari *Head Office* yaitu *Director*, *Purchasing*, *Marketing, Finance, Accounting*. *Store* nya terdiri dari *SPV*, *Store staff* dan *Frontliner*. Dazzle *Accessories* Yogyakarta memperkerjakan karyawan yang banyak. Pada cabang Jalan Kaliurang sebanyak 70 karyawan dan supervisiornya 1 orang. Kemudian pada cabang Gejayan sebanyak 35 karyawan. Masing-masing karyawan memiliki kerjanya masing-masing. Ada di bagian *Store staff* dan *Frontliner*. Shift kerja, ada 2 shift kerja pada karyawan, shift pertama padajam 08.00-16.00 dan shift kedua jam 14.00-22.00 dan libur 1 minggu sekali (*rolling*). Tujuan perusahaan Dazzle *Accessories* Yogyakarta adalah menciptakan lingkungan harmonis yang juga bermanfaat bagi karyawan dan lingkungan sekitarnya

Berdasarkan hasil survei Tower Watson (2014) pada 1000 karyawan di berbagai level dan demografi di Indonesia, 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat kerjaannya dalam kurun 2 tahun, sementara 34% memiliki niat untuk bertahan. Hal ini menunjukan masih rendahnya kondisi lingkungan kerja yang kurang harmonis sehingga mempengarui kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Sinambela, 2018).

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 6 orang karyawan dari berbagai devisi di Dazzle Yogyakarta. Melibatkan karyawan dari berbagai devisi memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam tentang tantangan yang berbeda yang dialami oleh setiap karyawan. Hal ini juga membantu peneliti memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang masalah kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya di berbagai bagian organisasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan Dazzle yogyakarta, tanggal 10-11 juni 2022. Pertanyaan disusun mengacu pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Wirawan (2009) yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Hasil dari wawancara terhadap 6 karyawan yang bekerja Dazzle Yogyakarta, dapat diperoleh data sebanyak 4 dari 6 karyawan mengalami bermasalah dalam kinerjanya.

Wawancara yang dilakukan kepada 4 dari 6 karyawan ditinjau dari aspek pertama yaitu hasil kerja merupakan kualitas dan kuantitas pada pekerjaan, kualitas yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu ketelitian dan keterampilan karyawan. karyawan mengatakan akibat banyaknya barang proses pengecekan sehingga karyawan kurang ketelitian dalam proses pengecekan. Karyawan mengatakan belum memiliki keterampilan karna baru beberapa bulan bekerja. Kuantitas yang dimaksudkan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. karyawan menjawab sudah bekerja semaksimal mungkin, akan tetapi hasil penilaian di atas masih kurang dalam pekerjaan. Aspek yang kedua perilaku kerja, perilaku kerja akan menghasilkan dua bentuk perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja, karyawan mengatakan sehabis pulang kerja tidak ada pembahasan mengenai mengenai pekerjaan dan jarang kumpul karena mempunyai kesibukan masing-masing. Aspek ketiga karyawan mengatakan kurang melakukan faktor interaksi dan kerja sama dengan karyawan-karyawan lain. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan adanya permasalahan terkait kinerja pada karyawan Dazzle Yogyakyakarta.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan menggunakan penilaian, salah satunya adalah penilaian diri sendiri. Menurut Dessler (2010), penilaian kinerja adalah proses pengukuran pekerjaan dengan membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja diasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja mereka dan juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu karyawan mengatasi kinerja yang kurang baik atau mempertahankan kinerja yang baik.

Menurut Sulisworo, (2009), penilaian kinerja yang baik harus membantu setiap karyawan untuk memahami peran mereka dengan lebih jelas, mengenali peluang untuk mengambil risiko, melakukan percobaan, dan berkembang dalam peran mereka. Organisasi yang berkembang perlu menekankan tingkat dinamisasi organisasi. Organisasi yang dinamis selalu mencari peluang untuk tumbuh dengan menciptakan tantangan bagi dirinya sendiri dan memberikan dampak pada lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini, organisasi yang dinamis berada dalam proses perubahan, baik untuk menjawab kebutuhan dan rencana perkembangan mereka sendiri, maupun untuk merespons perubahan lingkungan (Sulisworo, 2009). Dengan demikian, penilaian kinerja adalah alat yang penting dalam mengukur kinerja karyawan. Penilaian ini diharapkan dapat membantu karyawan memahami peran mereka, mengembangkan diri, dan berkontribusi pada pertumbuhan dinamis organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang bergejolak dan kompetitif. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan (Mangkunegara dalam Kurniawan, Adji, Qomariah, dan Winahyu2009).

Menurut Ismail (2010), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Termasuk kedalam faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman bekerja, latar belakang budaya. Salah satu yang termasuk kedalam faktor eksternal yaitu lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu karena disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Simanjuntak (2013), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik yang baik menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih tekun sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan serta kinerja karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik Menurut Sedarmayanti (2017). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Terdapat lima aspek menurut Sedarmayanti (2011), dari lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja merupakan sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka, Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Kemajuan dunia bisnis yang begitu pesat, baik itu perkembangan di dunia pengetahuan maupun dunia teknologi menuntut kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih tekun sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), Kinerja karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik.

Hasil peneitian sebelunya oleh Jayaningrum, Kirana, & Wiyono, (2020). Mengatakan bahawa lingkungan kerja non fisik tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Menurut penelitian yang dilakukan Siregar (2020), terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. menurut (Sugiyono, 2017) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017).

Subjek penelitian menggunakan 60 karyawan yang bekerja di Dazzle *Accessories* Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel penelitian yang akan digunakan adalah teknik *purposive sampling. Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016). Alasan meggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Sedangkan menurut (Azwar, 2020) *Purposive sampling* adalah pemilihan sampel berdasarkan ketentuan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan penelitian sehingga sampel menjadi lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik. Sekala kinerja karyawan yang di gunakan dalam pernelitian ini adalah sekala dari Wirawan   
(2009). Skala penelitian Wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu Hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat peribadi. Skala yang di gunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik yaitu skala dari Sedarmayanti (2011). Skala penelitian Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi lima yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kategorisasi skor kinerja karyawan pada subjek yaitu dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Kategorisasi Skor Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentase** |
| X ≥ (µ + 1 σ) | X ≥ 37 | Tinggi | 20 | 33.3 % |
| (µ - 1 σ) ≤ X > (µ + 1 σ) | 18 ≤ X > 37 | Sedang | 40 | 66.7% |
| X < (µ - 1 σ) | X < 18 | Rendah | 0 | 0% |
| **Jumlah** | |  | 60 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek dapat diketahui bahwa tingkat kinerja pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta dengan kategori kinerja karyawan rendah sebanyak 0 subjek (0%), kategori kinerja karyawan sedang sebanyak 40 subjek (66.7%), dan kategori kinerja karyawan tinggi sebanyak 20 subjek (33.3%). Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor skala kinerja karyawan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki kinerja yang cenderung sedang dan tinggi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Hasibuan (2018) upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Hasil kategorisasi skor lingkungan kerja non fisik pada subjek yaitu dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 2 Kategorisasi Skor Lingkungan Kerja Non Fisik**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentase** |
| X ≥ (µ + 1 σ) | X ≥ 33 | Buruk | 0 | 0% |
| (µ - 1 σ) ≤ X > (µ + 1 σ) | 33 ≤ X > 67 | Cukup Baik | 36 | 60% |
| X < (µ - 1 σ) | X < 67 | Baik | 24 | 40 % |
| **Jumlah** | |  | 60 | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta dengan kategori persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik buruk sebanyak 0 subjek (0%), kategori lingkungan kerja non fisik cukup baik sebanyak 36 subjek (60%), dan kategori lingkungan kerja non fisik baik sebanyak 24 subjek (40%). Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor skala lingkungan kerja non fisik yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian subjek memiliki lingkungan kerja non fisik yang cenderung cukup baik dan baik. Menurut Supriadi dan Anita (2020), dengan menjaga hubungan baik antar karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, karena jika hubungan tersebut terjalin dengan baik, maka fikiran dan perasaan setiap individu para pekerja menjadi positif dan menyenangkan, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan tidak baik, atau terjadi kesenjangan antar karyawan, maka akan menimbulkan perasaan hati dan fikiran yang tidak baik dan bisa membuat lingkungan tempat kerja menjadi tidak nyaman. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis di dalam perusahaan akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dari masing-masing variabel merupakan sebaran data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi > 0,050 maka sebaran data merupakan sebaran data normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti sebaran data yang normal.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kinerja diperoleh K-SZ = 0. 102 (p > 0.050) maka sebaran data variabel kinerja karyawan mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Lingkungan kerja non fisik diperoleh K-SZ = 0.100 (p > 0.050) maka sebaran data variabel lingkungan kerja non fisik mengikuti distribusi normal. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran hasil uji normalitas.

**Uji Liniaritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi < 0, 050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi > 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bukan merupakan hubungan yang linier. Dari data yang diperoleh nilai F = 439.926 (p < 0.050) berarti hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan merupakan hubungan yang linier. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran hasil uji linieritas.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji prasyarat yang telah terpenuhi, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah untuk uji hipotesis adalah apabila nilai signifikansi < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila nilai signifikansi > 0,050 maka tidak ada korelasi. Korelasi antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan dengan rxy = 0.941 (p < 0.050), berarti ada korelasi yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu, hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,885 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sebesar 88,5%, sementara sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan non fisik dengan kinerja pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta. maka kinerja pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta akan cenderung tinggi, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta maka semakin rendah kinerja pada karyawan Dazzle *Accessories* Yogyakarta.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo*. An Analysis and A Practitioners Guide.

Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.*PT Remaja Rosdakarya, Bandung*.*

Azwar, S. (2012*). Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, G. (2008). *Human resources management* (11th ed). New Jersey: Pearson  
Prentice Hall.

DeVito, A. Joseph. (2011). *Komunikasi antar manusia*: Kuliah Dasar ed.5. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Professional Books.

Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *4*(7),2337-3067. <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i04.p07>

Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, *5*(1).

Fuaddussofa, A., & Hakim, L. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pengemudi bus (AKAP PP) perusahaan umum (PERUM) damri cabang Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, IIB Barmajaya).

Gobel, S. (2010*). Sinkronisasi kebijakan umum anggaran (KUA) dan prioritas plafon anggaran sementara (PPAS) dengan RKA-SKPD APBD Provinsi Gorontalo serta faktor-faktor yang mempengaruhinya* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja aparatur sipil Negara di sekretariat pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, *12*(1), 31-41. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v12i1.1123>

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset. Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, (2007), *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktifitas*, Bumi Aksara: Jakarta.

Heriyanto, H., Lubis, L. N., & Siallagan, D. Y. (2020). Pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Medco E dan P Indonesia SumateraSelatan. *Eksos*, *16*(2),133143.<https://doi.org/10.31573/eksos.v16i2.184>

Ismail, M. I. (2010). Kinerja dan kompetensi guru dalam pembelajaran. Lentera Pendidikan: *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13 (1), 44–63. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>

Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *11*(2), 1-8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>

Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berbasis lingkungan kerja non fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, *5*(2), 16-26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>

Jemadu & Prastya (2022, 21 Ferbuari), Jumlah perangkat seluler di Indonesia capai 370,1 Juta pada 2022. *Suara.com*. Diakses dari.<https://www.suara.com/tekno/2022/02/21/165644/jumlah-perangkat-seluler-di-indonesia-capai-3701-juta-pada-2022>

Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizationlal citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(2), 148160. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>

Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.

Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, *3*(2), 1-5.

Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89-103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>

Pringgabayu, D., & De Keizer, H. (2017). Penerapan sistem rekrutmen untuk meningkatkan keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 167-176. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.387>

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri.*

Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia Jakarta: Ghalia Indonesia*. Nitisemito, Alex S.

Nugroho, R. (2006). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank \Tabungan Negara (Persero), cabang Bandung)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Nurhayati, T., & Darwansyah, A. (2013). Peran struktur organisasi dan sistem remunerasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *14*(1), 1-16.

Nurhayati, Dina. (2008). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kerajinan AKP .CRAFT Bantul.* (Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta).

Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Rohimah, A. (2018). Era digitalisasi media pemasaran online dalam gugurnya pasar ritel konvensional. *KANAL: Jurnal Ilmu Komunikasi*, *6*(2), 91-100. <https://doi.org/10.21070/kanal.v6i2.1931>

Sedarmayanti, H. (2009). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen*. Jurnal Komunikasi Dan Bisnis*. Universitas Telkom Bandung Vol: 19, No:1.

Sedarmayanti, H. (2011*). Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan.* Bandung: PT Redika Aditama.

Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi.* Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, *14*(1), 96-112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*: Reformasi Birokrasi *dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273-281. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7452>

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, *13*(1), 110-117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang*. Lingkupnya, Prisma.

Siregar, E. P. (2020). *Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi provinsi sumatera utara* (Doctoral dissertation).

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2022*). Manajemen Bisnis Ritel*.

Sukirno, S. (2006). *Mikroekonomi teori pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, *5*(2), 120-129. [https://doi.org/10.26740/bisma. v5n2.p120-129](https://doi.org/10.26740/bisma.%20v5n2.p120-129)

Towers Watson. (2014). 2014 global workforce study: *At a glance. Retrieved*

Wahyuni, L. R. (2020). *Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penataan ruang kantor pada bidang sekretariat kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sumatera utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Wibowo, P. (2012). Dr,“Manajemen Kinerja-Edisi ketiga”, PT. *Rajagrafindo Persada, Jakarta*.

Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.

Wirawan. (2009*). Evaluasi kinerja sumber daya manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Watson, T. (2014). *The 2014 global workforce study: Driving engagement through a consumer-like experie*

*nce*. Willis Towers Watson