

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MEGA CENTRAL FINANCE (MCF)
CABANG PALEMBANG



Skripsi Oleh
SITI AISYAH
01011181520039
Manajemen Sumber Daya Manusia

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MEGA CENTRAL FINANCE (MCF) CABANG
PALEMBANG**

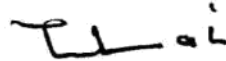
Disusun oleh:

Nama : Siti Aisyah
NIM : 01011181520039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan
Tanggal : 28 MEI 2019

Dosen Pembimbing
Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP: 195607011985031003

Tanggal : 4 NOVEMBER 2019

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP: 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MEGA CENTRAL FINANCE (MCF) CABANG
PALEMBANG**

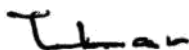
Disusun oleh:

Nama : SITI AISYAH
NIM : 01011181520039
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 15 JANUARI 2020
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 15 Januari 2020

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Aisyah
Nim : 01011181520039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang”.

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, S.E., M.M
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 15 Januari 2020

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya,
Pembuat Pernyataan



Siti Aisyah

Siti Aisyah
NIM. 0101118152003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Saat kau ingin menyerah dalam mencapai keinginanmu dan telah lelah menapaki jalan sulit dalam meraih keinginan tersebut, biarkanlah sejenak dirimu untuk menengok kebelakang agar kau menyadari bahwa telah terlalu panjang perjalanan yang kau lalui dan banyak waktu yang telah dilewati untuk sampai dititik saat ini. Teruslah memotivasi dirimu untuk terus melangkah maju walaupun perlahan dan tertatih-tatih setidaknya kau tidak akan pernah menyerah untuk menggapai mimpi”.

(Penulis)

“Sesungguhnya setelah kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dalam suatu urusan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap”

(Q.S. Al-Insyirah 6-8)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- *Kedua orang tuaku tercinta*
- *Saudara dan saudariku tersayang*
- *Keluarga besar tercinta*
- *Sahabat dan teman-teman manajemen 2015*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna dan memiliki kelemahan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan bagi ilmu pengetahuan dalam kajian yang sama.

Indralaya, Januari 2020

SITI AISYAH
NIM. 01011181520039

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya penulis banyak mendapat bimbingan, petunjuk dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, keridhoan dan keberkahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, jika tanpa pertolongan-Nya penulis mungkin tidak akan sampai berada dititik saat ini
2. Kedua orang tua dan saudara-saudari penulis yang sangat penulis sayangi yang telah memberikan dukungan, doa, semangat, motivasi dan pengorbanan yang tiada batas kepada penulis selama masa perkuliahan dan selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan ilmu, bimbingan, masukan, kritik, dan motivasi yang sangat berarti kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Wita Farla, S.E., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan memberikan kritikan, masukan dan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama melaksanakan studi perkuliahan.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya
7. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
8. Ibu Isnri Andriani, S.E., M. Fin, Ph. D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Dr. Kms. M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak ilmu dan bimbingan selama perkuliahan.
11. Kak Helmi dan Mbak Hambarwati, selaku Staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian studi kuliah.
12. Berbagai pihak terkait yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.
13. Sahabat dan teman-teman seperjuanganku yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan untuk tidak pernah malas-malasan dalam bimbingan dan revisian, memberikan semangat untuk tidak pernah menyerah dengan keadaan, dan selalu memotivasi untuk terus menyelesaikan skripsi.
14. Teman-teman Manajemen angkatan 2015 kampus Indralaya yang telah bersama-sama menempuh perkuliahan dan membantu selama masa perkuliahan.
15. semua pihak yang terlibat dan membantu selama masa studi dan penyelesaian studi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan balasan amal kebaikan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama ini, baik selama masa studi maupun penyelesaian skripsi ini.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA CENTRAL FINANCE (MCF) CABANG PALEMBANG

Oleh:

Siti Aisyah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang. Populasi MCF berjumlah 49 orang responden yang diambil secara sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknis analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang. Agar kinerja karyawan dapat meningkat penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MEGA CENTRAL FINANCE (MCF) CABANG PALEMBANG

By:

Siti Aisyah; Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M, Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

This research aims to knowing and analyze the effect of non-physical work environment on employee performance at PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang. The MCF population numbered 49 respondents taken by census. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple regression analysis methods as technical data analysis. The results showed that the non-physical work environment had a significant and positive effect on employee work at PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang. So, that employee performance can improve the authors suggest that companies pay more attention and create a non-physical work environment conducive, so employee feel comfortable doing work.

Keywords: Non-physical work environment, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Siti Aisyah
NIM : 01011181520039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tenses-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Siti Aisyah

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 21 Juni 1997

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jl. Ratu Sianum Lr. Langgar No. 14 RT 38 RW 08
Kel. 3 ilir Kec. IT II Palembang

Alamat Email : ashaaisyah5@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Negeri 53 Palembang

SMP : SMP Negeri 42 Palembang

SMA : SMA IBA Palembang

Penghargaan dan Prestasi : Penerima beasiswa PKG Pemprov SUMSEL 2015

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK INDONESIA	ix
ABSTRAK INGGRIS	x
SURAT PERNYATAAN	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GRAFIK	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik	11
2.2 Kinerja Karyawan	18
2.3 Hubungan Antar Variabel	24
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Penelitian	27
2.6 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	29
3.2 Rancangan Penelitian	29

3.3	Jenis dan Sumber Data	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5	Populasi.....	31
3.6	Deskripsi Profil Responden	31
3.7	Teknik Analisis Data	
3.7.1	Uji Instrumen	32
3.7.2	Uji Statistik	33
3.7.3	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2	33
3.7.4	Uji Hipotesis	34
3.8	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	
3.8.1	Definisi Operasional	35
3.8.2	Pengukuran Variabel.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Umum Tempat Penelitian	
4.1.1	Sejarah Perusahaan	39
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3	Struktur Organisasi	41
4.2	Hasil Penelitian	
4.2.1	Gambaran Umum Responden	
4.2.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.1.2	Responden Berdasarkan Usia	43
4.2.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
4.2.1.4	Responden berdasarkan lama bekerja	44
4.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	
4.2.2.1	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	45
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	
4.2.3.1	Uji Validitas.....	71
4.2.3.2	Uji reliabilitas	73
4.2.4	Hasil Uji Statistik	74
4.2.5	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2	75
4.2.6	Uji Hipotesis	77
4.3	Pembahasan.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	81
-----	------------------	----

5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data realisasi pembiayaan di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang bulan Agustus-Desember tahun 2017	2
1.2 Data pencapaian target tagihan kredit nasabah di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang bulan Agustus-Desember tahun 2017	3
1.3 Data rangkuman ketidakhadiran karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang bulan Agustus-Desember tahun 2017	5
1.4 Daftar gaji karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Palembang tahun 2017.....	8
2.1 Penelitian terdahulu.....	24
3.1 Tabel jumlah karyawan berdasarkan departemen kerja di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang bulan Februari 2018.....	31
3.2 Definisi operasional variabel	36
4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia	43
4.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat Pendidikan	44
4.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja.....	44
4.5 Distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik (X)	46
4.6 Distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja	

karyawan (Y)	61
4.7 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X)	71
4.8 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)	72
4.9 Hasil uji reliabilitas variabel penelitian	73
4.10 Hasil analisis regresi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.....	74
4.11 Tabel interpretasi koefisien korelasi.....	75
4.12 Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi.....	76
4.13 Hasil analisis uji t	77

DAFTAR GRAFIK

Grafik	Halaman
1.2 Persentase pencapaian kredit macet di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang periode 2014-2017	4

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka penelitian.....	27
4.1 Struktur organisasi PT. Mega Central Finance Cabang Palembang	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	88
2. Distribusi frekuensi variabel karakteristik responden	92
3. Hasil analisis frekuensi atas jawaban responden mengenai variabel X dan Y	93
4. Hasil uji reliabilitas.....	99
5. Hasil uji validitas.....	101
6. Hasil analisis regresi linier sederhana	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di bidang pembiayaan (*finance*) di dalam negeri setiap tahun cukup pesat dan persaingan antar bidang bisnis yang sejenis pun semakin ketat. Menurut Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI), pertumbuhan nilai pembiayaan industri *multifinance* sekitar 17,4% per tahun dalam periode lima (5) tahun terakhir. OJK (Otoritas Jasa Keuangan) menilai, pertumbuhan industri pembiayaan pada tahun 2017 secara umum mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2015 dan 2016.

Perusahaan pembiayaan adalah suatu badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha lembaga pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana, atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat (Keputusan Menteri Keuangan RI No.84/PMK.012/2006).

Tingginya minat masyarakat terhadap penggunaan kendaraan roda dua membuat PT. Mega Central Finance sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (*finance*) menuntut perusahaan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan perusahaan pembiayaan sejenis. Perusahaan harus berusaha memperbaiki kinerjanya dengan melakukan perubahan atau perbaikan secara cepat terhadap proses bisnis yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Mega Central Finance Cabang Palembang sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang cukup besar dengan segmentasi kendaraan roda dua, tentu harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan di bidang sejenis dan dapat menjaga eksistensi perusahaan serta kelancaran bisnis yang dijalankan. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang ditemukan masih banyak terdapat hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi masih belum dapat tercapai dengan maksimal. Penyebab belum maksimalnya kinerja organisasi diindikasikan oleh beberapa faktor kinerja karyawan.

Jika ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yaitu pencapaian perusahaan belum maksimal dan karyawan tidak mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari data berikut ini:

Tabel 1.1 Data Realisasi Pembiayaan di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang Bulan Agustus-Desember 2017

Tahun	Dana Tunai	Motor Baru (Unit)	Motor Bekas (Unit)	Realisasi	Target
Agustus	87	123	33	243	300
September	76	139	45	260	300
Oktober	81	126	27	234	350
November	63	134	42	239	350
Desember	78	136	47	261	350

Sumber: PT. Mega Central Finance Cabang Palembang

Tabel 1.2 Data Pencapaian Target Tagihan Kredit Nasabah di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang Bulan Agustus-Desember 2017

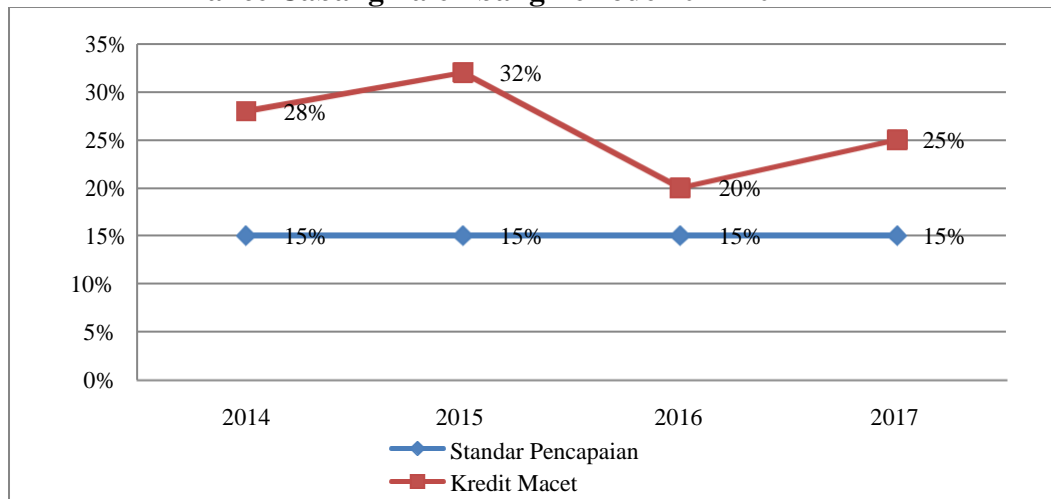
No	Bulan	Jumlah Nasabah	Target Pencapaian (%)	Realisasi (%)
1	Agustus	3.321	90	70
2	September	3.402	90	76
3	Oktober	3.683	95	72
4	November	4.029	95	80
5	Desember	4.322	95	82

Sumber: PT. Mega Central Finance Cabang Palembang

Ditinjau dari aspek kualitas hasil kerja adalah masih banyak terdapatnya nasabah yang menunggak pembayaran kredit selama 2 bulan atau lebih sehingga perusahaan harus melakukan penarikan terhadap kendaraan roda dua yang dikreditkan kepada nasabah tersebut. Permasalahan ini disebabkan karena tidak tepatnya sasaran dalam pemberian kredit kepada calon nasabah atau kelalaian dan kesengajaan karyawan dalam memproses data calon nasabah. Sehingga calon nasabah yang sebenarnya tidak masuk dalam kategori yang bisa diberikan kredit menurut standar perusahaan, menjadi bisa diberikan kredit.

Adapun data persentase pencapaian kredit macet empat (4) tahun terakhir di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang, sebagai berikut:

Grafik 1.2 Persentase Pencapaian Kredit Macet di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang Periode 2014-2017



Sumber: PT. Mega Central Finance Cabang Palembang

Grafik 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat kredit macet di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang masih terbilang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan persentase pencapaian kredit macet melebihi standar yang telah ditetapkan

oleh perusahaan sebesar 15%. Walaupun terlihat bahwa tahun 2014 kredit macet lebih rendah dibandingkan kredit macet yang terjadi pada tahun 2015, tetapi hal tersebut masih tidak berada dibawah standar yang ditentukan.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini banyak terjadi pada karyawan bagian *collector* dan *surveyor* yang merasa letih kerja atas pekerjaan yang dijalani setiap harinya yang banyak menghabiskan waktu dilapangan dan bagian *collector* selalu menempuh jarak yang cukup jauh setiap hari untuk mendatangi rumah-rumah nasabah yang bermasalah dengan kreditnya maupun yang tidak dan karyawan tersebut tidak mengenal waktu dalam bekerja. Ditambah lagi tidak adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kesehatan karyawan. Sehingga masalah-masalah itulah yang sering melatarbelakangi karyawan sering terlambat atau sering tidak masuk pada hari kerja serta keperluan-keperluan pribadi lainnya yang menjadi alasan ketidakhadiran tersebut.

Adapun data absensi karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang, seperti berikut:

Tabel 1.3 Data Rangkuman Ketidakhadiran Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang Bulan Agustus-Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total Absensi	Tingkat Absensi (%)
		I/C	TK	Terlambat		
Agustus	47	4	1	5	10	21,3
September	50	4	2	6	12	24
Oktober	51	2	2	6	10	19,6
November	49	0	1	7	8	16,3
Desember	49	2	0	4	6	12,2

Sumber: PT. Mega Central Finance Cabang Palembang, diolah 2018

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Palembang pada periode Agustus-Desember 2017 tergolong tinggi. Kondisi ini dapat dilihat dari ketidakhadiran yang setiap bulannya melebihi standar absensi karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hanya pada bulan Desember persentase ketidakhadiran karyawan berada dibawah standar absensi yang ditetapkan perusahaan. Standar absensi karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 15%.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan kepada beberapa karyawan, salah satu yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung kenyamanan kerja. Pertama, pengawasan yang diberikan atasan sangat ketat terhadap karyawan terutama karyawan bagian lapangan (*surveyor* dan *collector*) yang selalu dihubungi via telepon untuk menanyakan mengenai keberadaan karyawan dan target tagihan kredit yang ditagih perharinya terpenuhi atau tidak, sehingga karyawan merasa terbebani dan letih kerja. Jika ditinjau dari sisi perusahaan, hal ini baik dilakukan karena untuk mengontrol karyawan agar bekerja sesuai dengan harapan dan dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Tetapi, jika ditinjau dari sisi karyawan, hal ini justru menambah beban karyawan dalam bekerja karena karyawan terutama bagian survey dan kolektor mendapatkan tekanan baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan yang membuat karyawan harus bekerja lebih ekstra demi memenuhi target yang diberikan perusahaan. Kedua, sikap atasan yang tidak mau menerima alasan apapun dan marah jika karyawan lapangan tidak memenuhi target perharinya sehingga karyawan merasa tertekan

dan atasan selalu meminta bukti kepada karyawan lapangan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ketiga, tidak terjalinnya kerja sama yang baik antar karyawan terutama karyawan bagian kolektor dan *surveyor*. Hal ini disebabkan karena biasanya *surveyor* selesai menjalankan tugasnya lepas tanggung jawab mengenai masalah yang akan terjadi nantinya seperti masalah keberadaan nasabah yang tidak bisa ditemui dikarenakan telah pindah tempat tinggal dan angsuran yang macet, serta rekan kerja yang kurang mendukung atau membantu satu sama lain menyebabkan pekerjaan mereka terhambat. Hal ini sering terjadi pada karyawan bagian kolektor yang tidak saling membantu dalam memberikan informasi mengenai nasabah yang harus mereka tagih. Karena pada bagian kolektor biasa terjadi pertukaran wilayah penagihan sehingga bantuan rekan kerja mengenai informasi nasabah sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan karyawan yang monoton sehingga karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang sama yang setiap harinya. Beratnya pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat menimbulkan stress terutama bagian *collector* yang harus berhadapan dengan nasabah setiap harinya yang berbeda-beda sifat dan sikap serta jarak yang ditempuh pun sangat jauh dan tergolong berbahaya ditambah berbagai tekanan yang karyawan dapatkan baik didalam maupun diluar perusahaan, sehingga membuat karyawan jenuh dan ingin mencari pekerjaan yang lain. Kemudian sistem balas jasa karyawan terhadap beberapa jabatan masih rendah jika dibandingkan dengan UMP tahun 2017 yang berlaku dan insentif yang tergolong masih rendah dan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah karyawan berikan

kepada perusahaan jika karyawan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni terutama karyawan bagian survey dan kolektor, bonus yang tidak diperhitungkan terhadap beberapa jabatan jikalau mereka bekerja melebihi dari jam kerja biasanya. Adapun data daftar gaji karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Palembang tahun 2017, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Daftar Gaji Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Palembang Tahun 2017

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Insentif (Rp)	Jaminan Kesehatan
Kepala Cabang	1	5.000.000	3.000.000	BPJS
HRD	1	4.000.000	-	BPJS
Credit Analysis	1	3.500.000	2.000.000	BPJS
Credit Marketing Head	3	2.500.000	1.000.000	BPJS
Surveyor	15	2.200.000	475.000	BPJS
Head Collector	3	3.500.000	1.000.000	BPJS
Collector	18	2.200.000	475.000	BPJS
Administrasi	3	2.500.000	-	BPJS
Kasir	2	2.500.000	-	BPJS
Office Boy	1	2.000.000	-	BPJS
Security	1	2.000.000	-	BPJS

Sumber: PT. Mega Central Finance Cabang Palembang

Disisi lain, perusahaan telah memberikan fasilitas jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, jaminan yang diberikan adalah jaminan kesehatan. Akan tetapi, jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan belum mampu mewujudkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi karena dipengaruhi oleh berbagai aspek kinerja karyawan lainnya yang belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi, akan tetapi manusia sebagai makhluk sosial selalu hidup bersama-sama dengan makhluk lain yang memiliki motif untuk bekerjasama berbeda antara satu dengan yang lainnya, demikian pula halnya dalam suatu organisasi hal tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Apabila seorang karyawan memiliki hasil kerja yang baik, maka sudah dapat dipastikan kinerja dari karyawan tersebut juga baik. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) maupun faktor motivasi (*motivation*) dari karyawan tersebut. Kinerja yang baik memiliki peranan yang cukup berpengaruh dalam menentukan usaha untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, faktor lingkungan kerja non fisik menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Cintia dan Gilang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I”. Penelitian yang dilakukan terhadap 45 karyawan KPPN Bandung I menunjukkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama karyawan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Kemudian Karina dan Anita (2015) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing pada PT. Comment Indonesia (Homedirect) Jakarta”. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Telemarketing pada PT. Comment Indonesia (Homedirect) Jakarta dengan jumlah 100 orang responden. Hasil pengkajian menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan pra survey di PT. Mega Central Finance Cabang Palembang dan penelitian relevan sebelumnya, penulis ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah: “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonn fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Chandrasekar, K. 2011. *Workplace Environment and it's Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*
- Cintia, E dan Gilang, A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.1.
- Fath, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta). *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noerlestari, K dan Silvianita, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telemarketing pada PT. Comment Indonesia (Homedirect) Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba.
- Setyadi, B., Utami, N. H., & Nurtjahjono, E. G. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, No. 1.

- Sheykhani, A & Saghaee, A. 2011. *How physical and non-physical working environment affects creativity: An empirical study. Management Science Letters 1*, 335–340.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, VS dan Munir, M. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Studi Kasus pada PT. Gudang Garam, Tbk). *Jurnal Cendikia*, Vol. 11, No. 2.
- Untung, Dasio. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Eprint of Diponegoro University*.
- Utami, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Sanata Dharma*.
- Widianingrum, *et al.* 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 5, No. 4.
- Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI). 2017. <http://www.ifsa.or.id/nilai-industri-pembiayaan-tumbuh-2017> . Diakses: 06 Juni 2018