

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai Bali

Wayan Ristya Dewantari^{1)*}, I Wayan Edi Arsawan², Kadek Eni Marhaeni³

¹ Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: ristya1012@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan organik yang berada di Gedung Wisti Sabha berjumlah 255 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* sehingga diperoleh sampel 153 orang dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis linear berganda, uji asumsi klasik, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil pada penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $t > 0,181$. Sementara lingkungan kerja non fisik pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $t > 0,006$. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai berpengaruh signifikan secara simultan dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikansi $f > 0,000$. Besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,115 atau 11,5%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to analyze the physical work environment and non-physical work environment on the performance of employees at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Ngurah Rai Branch. The population in this study were all organic employees who were in the Wisti Sabha Building and collected 255 people. The sampling technique used was *Proportionate Stratified Random Sampling* so that a sample of 153 people was obtained by collecting data through a questionnaire. The data analysis technique used is using validity, reliability, multiple linear analysis, classical assumption test, determination test and hypothesis testing. The results of this study indicate the physical work environment at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Ngurah Rai Branch has no partial significant effect on employee performance, seen from the results of the t test with a t significance value of 0.181. While the non-physical work environment at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Ngurah Rai Branch has a partial significant effect on employee performance, seen from the results of the t test with a t significance value of 0.006. Physical work environment and non-physical work environment at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Ngurah Rai Branch has a significant simultaneous effect seen from the results of the F test with a significance value of $f > 0.000$. The influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance can be seen from the *Adjusted R Square* value of 0.115 or 11.5%.

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, and employee performanc

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan/Introduction

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang dikelola untuk menjadi pelaku pada aktivitas perencanaan dalam perusahaan atau organisasi. Mendapatkan sumber daya manusia yang kinerjanya baik, diperlukannya pengelolaan SDM oleh perusahaan. Menurut Eri Susan (2019), dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam melakukan kegiatan yang menjadi tujuan mereka sesuai dengan keahlian masing – masing. Meningkatnya kinerja karyawan mampu memenuhi visi dan misi dari tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Menurut Darmawan (2018:3), upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling utama karna keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Lingkungan kerja yang baik mampu membuat karyawan bekerja lebih maksimal, oleh sebab itu lingkungan pada perusahaan perlu diperhatikan. Tersedianya lingkungan kerja yang

nyaman mampu memberikan kepuasan pada karyawan terhadap tanggung jawab yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam dan pada akhirnya karyawan akan memiliki kinerja yang baik pula sesuai dengan Sedarmayanti dalam Tiya Intan (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Secara umum, lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi hal – hal disekitar yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung seperti aset fisik yang dimiliki perusahaan (peralatan kerja) sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sikap atau perilaku dari karyawan seperti hubungan kerja antara karyawan lain dan pimpinan juga kelancaran dalam berkomunikasi. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawati S, Arifuddin, dan Indrayani (2019) di perusahaan PT.Angkasa Pura I (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja fisik dinyatakan paling berpengaruh dalam penelitian tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ihsan dan Walid Jumlad (2022) di PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Lombok menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian membuktikan dengan adanya hubungan yang baik dan harmonis antar petugas maupun pimpinan serta fasilitas memadai yang diberikan perusahaan mampu membuat petugas merasa aman dan nyaman maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi naiknya kinerja petugas.

Terhambatnya kinerja karyawan dapat disebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Salah satu permasalahan tersebut dapat dilihat dari keterlambatan karyawan dalam memproses pekerjaannya karena kurangnya komunikasi dan kurang telitinya karyawan dalam menyampaikan surat, berkas - berkas ataupun laporan. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, kinerja karyawan, hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan meningkatnya kinerja karyawan serta hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang Ngurah Rai.

Metode/Method

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai dengan waktu penelitian selama 6 bulan. Populasi pada penelitian ini sebesar 255 karyawan dengan penentuan populasi menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2019: 130) dan penentuan sampel menggunakan rumus perhitungan dari Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebesar 153 karyawan. Karakteristik responden yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur seberapa valid tiap butir pertanyaan pada kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
 - b. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
 - c. Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varians dari residual satupengamatan ke pengamatan yang lain.
3. Analisis Statistik Deskriptif
Bertujuan untuk mendapatkan persentase dari penilaian responden terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.
4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang dependen.

6. Uji Hipotesis

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dibuktikan dengan Uji t dan Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Karakteristik Responden

Jumlah data responden pada penelitian ini yaitu 153 karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Responden diambil dari setiap departemen yang berada di Gedung Wisti Sabha yang disesuaikan dengan sampel dan karakteristik responden yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian diatas, penjelasan data responden yang akan ditunjukkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	120	78%
	Perempuan	33	22%
Usia	21 - 30 Tahun	45	29%
	31 - 40 Tahun	58	38%
	> 40 Tahun	50	33%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	22	14%
	5 - 10 Tahun	52	34%
	> 10 Tahun	79	52%

Sumber : Data diolah 2022

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi sampel responden penelitian pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai adalah berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 120 responden dengan persentase 78%.

b. Berdasarkan Umur

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi sampel responden penelitian pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai adalah berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 58 responden dengan persentase 38%.

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 153 responden pada penelitian, jumlah sampel terbanyak yaitu responden dengan lama bekerjanya pada rentang > 10 tahun sebanyak 79 responden dengan persentase 52%.

1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Person Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Penggunaan Warna	
	X1P1	0,697 Valid
	X1P2	0,599 Valid
	Kebersihan	
X1P3	0,742 Valid	
X1P4	0,796 Valid	

		Temperatur Tempat Kerja	
	X1P5	0,752	Valid
	X1P6	0,387	Valid
		Penerangan	
	X1P7	0,459	Valid
		Fasilitas	
	X1P8	0,401	Valid
		Musik	
	X1P9	0,460	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)		Hubungan antar karyawan	
	X2P1	0,746	Valid
	X2P2	0,694	Valid
	X2P3	0,597	Valid
		Hubungan antar atasan	
	X2P4	0,742	Valid
	X2P5	0,634	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		Kuantitas dari hasil	
	YP1	0,606	Valid
	YP2	0,448	Valid
		Kualitas dari hasil	
	YP3	0,608	Valid
	YP4	0,607	Valid
	YP5	0,647	Valid
		Ketepatan waktu dari hasil	
	YP6	0,521	Valid
	YP7	0,658	Valid
	YP8	0,391	Valid
		Kehadiran	
	YP9	0,540	Valid
	YP10	0,505	Valid
YP11	0,348	Valid	
	Kemampuan Bekerja Sama		
YP12	0,375	Valid	
YP13	0,396	Valid	
YP14	0,373	Valid	

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa pernyataan dari masing – masing variabel dalam kuesioner memiliki nilai *Person Moment* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,766	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,679	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel pada kuesioner lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,44246505
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,040
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,067 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,067 dimana lebih besar dari 0,05 itu berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,651	1,537
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,651	1,537

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel (X₁) dan variabel (X₂) memperoleh nilai *Tolerance* 0,651 dimana > 0,01 sedangkan nilai VIF 1,537 dimana < 10. Maka antara variabel (X₁) dan (X₂) tidak terjadi multikolinieritas dan juga kedua variabel tersebut tidak saling berkorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,564
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,296

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) memperoleh nilai signifikansi 0,296 dimana > 0,05 berarti model regresi pada penelitian ini tidak heteroskedastisitas dimana model regresi tidak ada ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

5. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang akan dianalisis yakni lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai dengan melihat dari tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Pendeskripsian variabel dilakukan dengan penggolongan rata – rata skor jawaban responden pada skala pengukuran 5 kriteria yang ditetapkan melalui interval range.

Tabel 7 Nilai Interval Kelas

Interval	Variabel Lingkungan Kerja Fisik/ Lingkungan Kerja Non Fisik / Kinerja Karyawan
1,00 - 1,80	Sangat Kurang Baik
>1,80 - 2,60	Kurang Baik
>2,60 - 3,40	Cukup
>3,40 - 4,20	Baik
>4,20 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah 2022

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)**Tabel 8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel (X_1)
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)**

Pertanyaan	Skor Jawaban					N	Skor	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Penggunaan Warna								
X1P1	0	11	32	77	33	153	591	3,86
X1P2	0	0	0	110	43	153	655	4,28
Kebersihan								
X1P3	0	5	26	81	41	153	617	4,03
X1P4	0	2	36	74	41	153	613	4,01
Temperatur Tempat Kerja								
X1P5	0	0	46	68	39	153	605	3,95
X1P6	0	0	0	103	50	153	662	4,33
Penerangan								
X1P7	0	0	0	111	42	153	654	4,27
Fasilitas								
X1P8	0	0	0	67	86	153	698	4,56
Musik								
X1P9	0	19	39	70	25	153	560	3,66
Rata-rata Variabel							4,11	

Sumber : Data Diolah 2022

Dilihat pada tabel 8 menunjukkan rata – rata skor dari 9 pernyataan mengenai Lingkungan Kerja Fisik adalah sebesar 4,11 dimana berdasarkan nilai interval kelas rata – rata skor Lingkungan Kerja Fisik berada pada kategori baik.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Pertanyaan	Skor Jawaban					N	Skor	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Hubungan antar Karyawan								
X2P1	0	0	0	100	53	153	665	4,35
X2P2	0	0	0	97	56	153	668	4,37
X2P3	0	0	0	92	61	153	673	4,40
Hubungan dengan Atasan								
X2P4	0	5	31	87	30	153	601	3,93
X2P5	0	9	45	68	31	153	580	3,79
Rata-rata Variabel								4,17

Sumber : Data Diolah 2022

Dilihat pada tabel 9 menunjukkan rata – rata skor dari 5 pernyataan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebesar 4,17 dimana berdasarkan nilai interval kelas rata – rata skor Lingkungan Kerja Non Fisik berada pada kategori baik.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Skor Jawaban					N	Skor	Mean
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
Kuantitas dari Hasil								
YP1	0	0	31	59	63	153	644	4,21
YP2	0	0	0	77	76	153	688	4,50
Kualitas dari Hasil								
YP3	0	0	24	75	54	153	642	4,20
YP4	0	0	0	84	69	153	681	4,45
YP5	0	0	23	51	79	153	668	4,37
Ketepatan Waktu dari Hasil								
YP6	0	0	0	85	68	153	680	4,44

YP7	0	15	26	71	41	153	597	3,90
YP8	0	7	48	85	13	153	563	3,68
Kehadiran								
YP9	0	7	23	53	70	153	645	4,22
YP10	0	17	16	48	72	153	634	4,14
YP11	0	0	0	55	98	153	710	4,64
Kemampuan Bekerjasama								
YP12	0	0	0	91	62	153	674	4,41
YP13	0	0	0	101	52	153	664	4,34
YP14	0	0	19	90	44	153	637	4,16
Rata-rata Variabel								4,26

Sumber : Data Diolah 2022

Dilihat pada tabel 10 menunjukkan rata – rata skor dari 14 pernyataan mengenai kinerja karyawan adalah sebesar 4,26 dimana berdasarkan nilai interval kelas rata – rata skor Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat baik.

6. Analis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Analis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,578	4,186		9,693	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,169	0,126	0,127	1,344	0,181
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,615	0,219	0,266	2,808	0,006

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 7, persamaan rumus regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 40,578 + 0,169X_1 + 0,615X_2 + e$$

Nilai constant (a) yang diperoleh sebesar 40,578 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bernilai 0, maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 40,578. Koefisien regresi X_1 adalah 0,169 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,169. Arah lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi X_2 adalah 0,615 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) naik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,615. Arah lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah positif.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 ^a	0,127	0,115	4,47198

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian, memperoleh nilai R Square sebesar 0,115 atau 11,5% yang berarti kemampuan variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 11,5% dan sisanya sebesar 88,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

8. Uji Hipotesis

Tabel 13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,578	4,186		9,693	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,169	0,126	0,127	1,344	0,181
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,615	0,219	0,266	2,808	0,006

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,181 > 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai.

Sementara Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,006 < 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai.

Tabel 14 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	434,845	2	217,423	10,872	.000 ^b
Residual	2999,795	150	19,999		
Total	3434,641	152			

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi F sebesar 0,000 dimana 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai.

Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai lingkungan kerja fisik yang memperoleh nilai rata – rata 4,11 dan lingkungan kerja non fisik yang memperoleh nilai rata – rata 4,17 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai berada pada kategori baik.

2. Berdasarkan hasil analisis mengenai kinerja karyawan yang memperoleh nilai rata – rata 4,26 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai berada pada kategori sangat baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai.

Berdasarkan hasil simpulan, adapun saran dari peneliti yakni atasan diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dan menyenangkan kepada karyawan dengan terbuka terhadap masukan agar lebih semangat lagi dalam bekerja serta selalu berkoordinasi sehingga karyawan bekerja lebih maksimal dengan begitu dapat mengurangi kesalahan dan miskomunikasi yang pernah terjadi saat bekerja. Selain itu hendaknya mengadakan kegiatan *monthly meeting*, *employee gathering* dan acara lainnya dengan tujuan mempererat hubungan kekerabatan dan kesolidan antar karyawan maupun atasan.

Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai" tepat pada waktunya. Dengan selesainya skripsi ini, . maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas segala petunjuk, bimbingan dan bantuannya kepada:

1. Bapak Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM dan Ibu Kadek Eni Marhaeni, SE., MM selaku dosen pembimbing I dan II yang telah penuh kesabaran memberikan motivasi, saran, dan petunjuk bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Kepada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Ngurah Rai mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.

Referensi/ Reference

- Darmawan, R.B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.BPRS Sukowati Seragen) (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Darmawati S, Arifuddin & Indrayani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makasar. *Economics Bosowa Journal*, 5 (4).
- Intan A. Putri. (2019). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Trakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu. Skripsi. Bengkulu : Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu.
- Muhammad Ihsan & Walid J. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Pt. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Sugiyono. (2019), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung, Edisi ke 2.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.