



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA (Studi Pada Pengrajin Sewel Cinta, Socah)

Veni Indriastutik<sup>1</sup> Irinai Ismail<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

### INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:  
Diterima  
Diperbaiki  
Disetujui

Keywords:  
*Supervision, Work Atmosphere, Reward System, Good Treatment, Safety, Employees Performance.*

### Abstract

*Socah Village is located in Socah District, Bangkalan Regency. Housewives in Socah Village are very productive because so many home industries are developing, especially the production of snacks. One of them is Sewel. The advantages of Sewel Cinta are tasty with the addition of chili paste and peanuts. To achieve high employees performance, a non-physical work environment is needed. The purpose of this study was to determine the effect of the Non-Physical Work Environment on the Employees Performance. It uses a quantitative approach, with the entire population as respondents as many as 25 employees. Using the multiple linear regression analysis, the results showed that: 1) Supervision (X1) has a positive and significant effect on employees performance (Y). 2) Work Atmosphere (X2) has a positive and significant effect on employees performance (Y). 3) Reward System (X3) has a positive and significant effect on employees.. 4) Good Treatment (X4) has a positive and significant effect on employees performance (Y).. 5) Safety (X5) has a positive and significant effect on employees performance (Y) 6) Supervision (X1), Work Atmosphere (X2), Reward System (X3), Good Treatment (X4), and Safety (X5) have a simultaneous effect on employees performance (Y).*

✉ Penulis Korespondensi\*

Iriani Ismail

Email:

[Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id](mailto:Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Veni Indriastutik (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pengrajin Sewel Cinta, Socah). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 2 (2), 160-170

### PENDAHULUAN

Desa Socah terkenal dengan hasil laut yang melimpah sehingga masyarakat membuat usaha sewel yang pada awalnya hanya dikerjakan oleh beberapa orang

saja, tetapi seiring dengan banyaknya permintaan pasar dan kurangnya jumlah sewel yang tersedia maka mulailah banyak masyarakat sekitar yang mendirikan rumah produksi yang diberi nama Sewel Cinta. Sampai saat ini ada 4 Dusun yang mendirikan usaha sewel meliputi Dusun Kauman, Dusun Bargan, Dusun Karnadian, Dusun Kejawan. Terdapat 25 karyawan, dari hal itulah rumah sewel ini dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Desa Socah serta dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perekonomiannya.

Keunggulan Sewel Cinta, produk yang dihasilkan Sewel Cinta adalah produk yang bisa tahan 2 hari dalam suhu ruangan dan 4 hari dalam penyimpanan freezer. Selain itu produk terbuat dari bahan-bahan yang terpilih supaya menciptakan rasa yang lezat disetiap gigitannya. Pemilihan bahan dipilih langsung oleh pemilik dengan cara membeli produk kualitas yang bagus, seperti pemilihan bahan-bahan dalam adonan tepung terigu, tepung kanji, ikan, udang, bawang putih, dan penyedap rasa. Sewel sudah dikenal oleh masyarakat luas terutama dikalangan remaja, sewel bisa ditambah dengan bumbu rujak petis atau rujak kacang. Rasa sewel yang gurih, kenyal didalam dan renyah diluar yang ditambah dengan rujak petis atau rujak kacang membuat rasa yang beraneka ragam ketika dimakan. Ditambah udang dan ikan didalamnya menambah cita rasa sewel, kuliner sewel ini dibandrol dengan harga yang murah. Berikut ini adalah daftar produk yang dijual oleh Sewel Cinta :

Tabel : 1 Daftar Produk Sewel Cinta

No	Jenis Produk	Harga
1	Sewel Goreng Udang	Rp. 700
2	Sewel Goreng Ikan	Rp. 600
3	Sewel Kukus Udang	Rp. 600
4	Sewel Kukus Ikan	Rp. 500
5	Sewel Frozen Udang	Rp. 500
6	Sewel Frozen Ikan	Rp. 400

Sumber: Pemilik Sewel Cinta

Berdasarkan hasil observasi Sewel Cinta pada bulan November 2019 sampai Februari 2020 penjualan Sewel bisa mencapai 6kg dalam 1 hari, akan tetapi pada awal bulan Maret- Oktober 2020 penjualan sewel hanya menghabiskan 3-4kg dalam sehari. Hal ini dikarenakan adanya penyakit wabah virus corona. Tidak hanya mengurangi bahan, wabah virus ini juga menyebabkan pengurangan karyawan.

Berdasarkan hasil yang ada dilapangan keadaan lingkungan kerja non fisik di rumah Pengrajin Sewel Cinta Desa Socah belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengawasan pada Sewel Cinta dilakukan oleh pemilik Sewel Cinta secara manual, pengawasan dilakukan setiap pagi dan sore hari, setiap pagi hari pemilik Sewel Cinta memastikan bahan dan alat yang digunakan untuk membuat Sewel harus bersih sesuai standar yang tentukan pemilik Sewel Cinta, pada sore hari pemilik akan melihat data penjualan Sewel Cinta, jika pemilik tidak melakukan pengawasan karyawan malas saat bekerja, bergosip dengan sesama pekerja, adonan yang dibuat akan sedikit mengeras dan tidak mempertahankan adonan yang sudah dibuat secara turun menurun. Suasana kerja pada lingkungan Sewel Cinta kurangnya ventilasi udara yang menyebabkan ruangan menjadi panas dan tidak sejuk, ruangan tempat bekerja karyawan kurang luas, salah satu karyawan mengaku suasana kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena ketika suasana kerja tidak nyaman karyawan yang bekerja tidak maksimal. Sistem

Imbalan/gaji lebih rendah dari standar UMK Bangkalan, tidak memberikan bonus jika melebihi target penjualan Sewel Cinta. Kurangnya Perilaku Baik Pemilik Sewel Cinta mengurangi gaji karyawan jika tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan, membuat adonan Sewel menggunakan cara manual dengan mencampur adonan Sewel menggunakan tangan, Konsumen yang tidak sabar menunggu proses memasak Sewel Cinta, belum tersedianya jasa pengiriman untuk peminat sewel cinta diluar Kecamatan Socah. Kurangnya keamanan pada tempat kerja tidak ada cctv untuk parkir sepeda motor karyawan sehingga karyawan kurang fokus saat bekerja, tidak ada sarung tangan khusus bagi karyawan yang menggoreng Sewel, Perasaan Aman saat bekerja dibutuhkan supaya karyawan dapat bekerja lebih fokus. Berbagai masalah terjadi dalam menghadapi persaingan dan mencoba untuk menarik hati pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan lama untuk tetap tertarik pada Sewel Cinta. Hal-hal ini pula yang dialami oleh pemilik Sewel Cinta.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi pada pengrajin Sewel Cinta, Socah)”**.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu kuosioner dan data sekunder yaitu jurnal, dan data internet sebagai sumber data. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian dan fenomena serta hubungannya. Metode kuantitatif merupakan metode dengan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini adalah positif karena berdasarkan pada positivism (Sugiyono, 2012: 7).

## HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada karyawan Sewel Cinta, untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Sewel Socah. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada responden 25 orang sesuai dengan jumlah karyawan tersajikan seperti berikut ini:

### Uji Hipotesis Regresi dan Uji T (Parsial)

Regresi dan Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak (Sarwono, 2012: 134). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4 Regresi dan Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.674	3.763		1.774	.092
TX1	.257	.635	-.083	.405	.000
TX2	.754	.721	.251	1.045	.000
TX3	.664	.452	-1.212	2.524	.001
TX4	.299	.629	-.105	.184	.002
TX5	.067	.737	1.841	2.216	.002

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji t persamaan yang disajikan dalam Tabel 4 maka diketahui bahwa Pelaksanaan Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), Suasana Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), Sistem Imbalan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), Perlakuan Baik (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), dan Perasaan Aman (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) dengan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  sebesar 1.70814 dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat dijelaskan variabel independen sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pengawasan (X1)  
Nilai thitung variabel kompensasi diatas sebesar 0.405 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Pelaksanaan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Suasana Kerja (X2)  
Nilai thitung variabel kompetensi diatas sebesar 1.045 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Suasana Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Sistem Imbalan (X3)  
Nilai thitung variabel kompetensi diatas sebesar 2.524 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Sistem Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Perlakuan Baik (X4)  
Nilai thitung variabel kompetensi diatas sebesar 0.184 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Perlakuan Baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
5. Perasaan Aman (X5)  
Nilai thitung variabel kompetensi diatas sebesar 2.216 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Perasaan Aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dan/ atau tidak langsung. Kriteria pengambilan keputusan apakah variabel bebas dan variabel terikat berpengaruh terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai Fhitung lebih

besar dari  $F_{tabel}$  pada probabilitas 0,05 (Ghozali, 2013: 160). Hasil uji F pada persamaan struktur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5 Uji F (Persamaan/ Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374.885	5	74.977	10.878	.000 <sup>b</sup>
Residual	130.955	19	6.892		
Total	505.840	24			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), TX1, TX2, TX3, TX4, TX5

Pada Tabel 5 diketahui bahwa pada persamaan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.878 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,24 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini menunjukkan atau membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen Pelaksanaan Pengawasan (X1), Suasana kerja (X2), Sistem Imbalan (X3), Perlakuan Baik (X4) dan Perasaan Aman (X5) terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji-t) nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terdiri dari variabel Pelaksanaan Pengawasan (X1) diatas sebesar 0,405 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Pelaksanaan Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa Pengawasan diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan meningkat atau sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Nurtika Sari, Darwin lie, Efendi, Ady Inrawan (2015) mengatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua penelitian dari Nursan, Fakhri Kahar (2019) yang mengatakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengawasan dapat memberikan dampak positif yang baik bagi Kinerja yaitu meningkatkan sumber daya manusia secara efisien, sedangkan bagi Pengerajin Sewel Cinta dengan memberikan Pengawasan sesuai dengan kemauan karyawan, Selain itu secara langsung Pengawasan yang baik dapat membantu karyawan lebih disiplin saat bekerja.

Pengujian pada Pengawasan terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa didukung hasil penelitian sebelumnya dan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Satriadi (2016:290) proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan

yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang diciptakan. Irham Fahmi (2014:138) suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Karyawan memerlukan pengharapan mengenai Pengawasan supaya kualitas kinerja karyawan semakin membaik.

Kesimpulannya adalah Pengawasan sangat penting bagi karyawan. Melakukan Pengawasan terhadap karyawan dapat meningkatkan Kinerja karyawan, pemilik Pengerajin Sewel Socah dapat mengetahui permasalahan yang membuat penjualan Sewel Cinta menurun sehingga Pengawasan harus diatur dengan baik supaya bermanfaat bagi banyak pihak.

### **Pengaruh Suasana Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis (Uji-t) nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terdiri dari Variabel Suasana Kerja (X2) diatas sebesar 1.045 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa variabel Suasana Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa Suasana Kerja berpengaruh searah dengan Kinerja. Artinya apabila Suasana Kerja diterapkan dengan baik maka Kinerja juga akan meningkat atau sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua penelitian dari Imas Aulia (2018) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adiluhung.

Suasana Kerja dapat memberikan dampak positif yang baik bagi Kinerja yaitu meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan secara efisien, sedangkan bagi Pengerajin Sewel Socah dengan memberikan Suasana Kerja yang layak maka Pengerajin dapat meningkatkan produktivitas Kinerja. Selain itu secara langsung Suasana Kerja yang nyaman dapat membantu Kinerja Karyawan lebih fokus. Pada prakteknya di lapangan jika dikaitkan dengan permasalahan diatas terkait Suasana Kerja pada Kinerja Pengerajin Sewel Cinta maka apabila karyawan tidak bekerja secara maksimal dikenakan sanksi penurunan gaji, tidak diterimanya insentif karena penurunan penjualan Sewel Cinta, hal ini ditunjang dari bukti adanya sejumlah karyawan yang di rumahkan akibat dampak dari situasi pandemi Covid-19. Selanjutnya mengenai permasalahan Suasana Kerja, pemilik Pengerajin Sewel Cinta sudah memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawan supaya karyawan lebih nyaman dan maksimal saat mengerjakan pesanan Sewel dengan penilaian responden (64%) penerangan dan sirkulasi udara dalam ruangan kerja sudah baik.

Kesimpulannya adalah Suasana Kerja penting bagi karyawan. Pemberian fasilitas dan kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sehingga Suasana Kerja yang nyaman dapat membantu karyawan lebih fokus dalam bekerja.

### **Pengaruh Sistem Imbalan (X3) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis (Uji-t) nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terdiri dari Variabel Sistem Imbalan (X3) diatas sebesar 2.524 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa variabel Sistem Imbalan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengaruh

signifikan menunjukkan bahwa Sistem Imbalan berpengaruh searah dengan Kinerja. Artinya apabila Sistem Imbalan diterapkan dengan baik maka Kinerja juga akan meningkat atau sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Apolinario Marcai Maia Do R ego (2014) mengatakan bahwa imbalan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Kedua penelitian dari Hanifah Arbi'atun Nisa (2016) yang mengatakan bahwa Imbalan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Kesimpulannya adalah Sistem Imbalan sangat penting bagi karyawan. Pemberian gaji dan bonus tambahan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Memberikan Sistem Imbalan yang sesuai dengan standar Pengrajin Sewel Cinta juga berdampak positif bagi Pemilik Pengrajin Sewel Cinta.

#### **Pengaruh Perlakuan Baik (X4) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis (Uji-t) nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terdiri dari Variabel Perlakuan Baik (X4) diatas sebesar 0,184 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa variabel Perlakuan Baik (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). pengaruh signifikan menunjukkan bahwa Perlakuan Baik berpengaruh searah dengan Kinerja. Artinya apabila Perlakuan Baik diterapkan dengan baik maka Kinerja juga akan meningkat atau sebaliknya. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Suci Indah Sya Baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina (2019) mengatakan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai. Kedua penelitian dari Nisa' Ulul Mafra (2016) mengatakan bahwa pengaruh perilaku secara signifikan mempengaruhi kinerja pada unit pelaksanaan teknik (UPT) Universitas PGRI Palembang.

Pada parkteknya di lapangan jika dikaitkan dengan permasalahan diatas terkait Perlakuan Baik pada Kinerja Pengrajin Sewel Cinta maka apabila Karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, tidak menghargai pelanggan, tidak berperilaku baik sesama karyawan akan dikenakan sanksi seperti penurunan gaji dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal ini ditunjang dari bukti adanya penurunan pesanan Sewel yang diakibatkan dari situasi pandemi Covid-19. Selanjutnya mengenai permasalahan Perlakuan Baik, pemilik Pengrajin Sewel Cinta sudah memberi arahan langsung pegawai harus bersikap baik terhadap pelanggan dan rekan kerja, hal ini ditunjang dari besar frekuensi responden yaitu sebesar (68%) Komunikasi yang baik menjaga hubungan atasan dan rekan kerja, (52%) sesama Karyawan saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi dalam bekerja.

Kesimpulannya adalah Perlakuan Baik penting bagi karyawan dapat meningkatkan kualitas Kinerja karyawan. Memberikan pendapat atau memecahkan masalah sesama karyawan juga memberikan dampak positif bagi Pengerajin Sewel Cinta. Sehingga Perlakuan Baik harus diterapkan secara maksimal kepada setiap Karyawan Pengrajin Sewel Cinta.

#### **Pengaruh Perasaan Aman (X5) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis (Uji-t) nilai thitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terdiri dari Variabel Perasaan Aman (X5) diatas sebesar 2.216 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa variabel Perasaan Aman (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa Perasaan Aman berpengaruh searah

dengan Kinerja. Artinya apabila Perasaan Aman diterapkan dengan baik maka Kinerja juga akan meningkat atau sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ulfa Nurul Nissa, Sholihati Amalia (2017) mengatakan bahwa Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua penelitian dari Muhammad Faishal, B Lena Nuryanti S, dan M. Mashayono (2019) mengatakan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pada prakteknya di lapangan jika dikaitkan dengan permasalahan diatas terkait Perasaan Aman pada Kinerja Pengrajin Sewel Cinta maka apabila karyawan tidak mematahui standar keamanan yang diterapkan Pengrajin Sewel Cinta, karyawan tersebut dikenakan sanksi seperti penurunan gaji, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), hal ini ditunjang dari bukti adanya penurunan pesanan Sewel yang diakibatkan dari situasi pandemic Covid-19. Selanjutnya permasalahan tentang Perasaan Aman, pemilik Pengrajin Sewel Cinta sudah memberi standar keamanan bagi karyawan saat bekerja, hal ini ditunjang dari besar frekuensi responden yaitu sebesar (84%) keamanan yang memadai membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, (60%) Perasaan Aman membuat karyawan bekerja secara nyaman.

Kesimpulannya adalah Perasaan Aman sangat penting bagi karyawan. Pemberian fasilitas, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Memberikan Perasaan Aman yang layak untuk karyawan juga memberikan dampak positif bagi Pengrajin Sewel Cinta, meningkatkan jumlah pesanan. Sehingga lingkungan kerja non fisik harus diatur dengan baik supaya bermanfaat bagi banyak pihak.

#### **Variabel Dominan Penelitian**

Pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Sistem Imbalan (X3) terhadap Kinerja (Y) Pengerajin Sewel Cinta dapat dilihat pada tabel 4.14 Regresi dan Uji t, berdasarkan hasil uji t persamaan yang disajikan dalam tabel maka diketahui bahwa Sistem Imbalan (X3) berpengaruh "Dominan" terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung variabel Sistem Imbalan diatas sebesar 2.524 dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ .

Hasil ini membuktikan bahwa Sistem Imbalan menyebabkan Kinerja meningkat, oleh karena itu hasil yang didapatkan yaitu positif dan signifikan, dengan hasil ini Sistem Imbalan yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja. Sistem Imbalan yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang baik, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas Pengrajin Sewel Cinta juga meningkat.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil pembahasan sebagai berikut : Pelaksanaan Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung variabel Pelaksanaan Pengawasan diatas sebesar 0,405 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa variabel Pelaksanaan Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Suasana Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung variabel Suasana Kerja diatas sebesar 1.045 dengan tingkat signifikan



0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Suasana Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Sistem Imbalan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung variabel Sistem Imbalan diatas sebesar 2.524 dengan signifikan 0,001 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Sistem Imbalan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Perlakuan Baik (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung variabel Perlakuan Baik diatas sebesar 0,184 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Perlakuan Baik (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima.

Perasaan Aman (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung variabel Perasaan Aman diatas sebesar 2.216 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Perasaan Aman (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen Pelaksanaan Pengawasan (X1), Suasana Kerja (X2), Sistem Imbalan (X3), Perlakuan Baik (X4) dan Perasaan Aman (X5) terhadap dependen Kinerja (Y). Hal ini diketahui bahwa pada persamaan nilai Fhitung sebesar 10.878 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,24 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Besarnya nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,673 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas, (Pelaksanaan Pengawasan, Suasana Kerja, Sistem Imbalan, Perlakuan Baik dan Perasaan Aman) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Maka hipotesis keenam (H6) dapat diterima. Sistem Imbalan (X3) berpengaruh Besar / Dominan terhadap Kinerja (Y) diketahui dengan nilai thitung variabel Sistem Imbalan diatas sebesar 2.524 dengan signifikan 0,001 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa Sistem Imbalan menyebabkan Kinerja meningkat, oleh karena itu hasil yang didapatkan yaitu positif dan signifikan, dengan hasil ini Sistem Imbalan yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja. Maka Hipotesis ketujuh (H7) dapat diterima.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta : Rineka Cipta.
- Alwasilah, A. Chaedar. 2014. "Pokoknya Kualitatif". Bandung : PT. Dunia Pustaka.
- Afandi, P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)". Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Alex S, Nitisemito, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena. Ilmu, Jakarta.
- Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Produksi Dan Operasi. Alfabeta, Bandung.

- Gouzali, Saydam. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Bisnis, Volume 13 No 1, April, 2013, pp.54-61.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu Sp. 2003.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Perdas.
- Kriyanto, Rachmat. 2010. Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta : Kencana
- Kiruja, Ek., and Mukuru Elegwa. 2013. "Effect Of Motivation On Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". International Journal Of Advances In Management and Economics, Vol. 2, Issue 4, pp. 73-82.
- Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karesidenan Semarang. S2 Thesis, UNY.
- Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, cetakan ke- 36, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, L. J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. 2014. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nitismo. 2012. Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.
- Okviana. 2015. Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku Bullying. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge 2015. Organizational Behavior. Person. United State America. Edisi 16.
- Robbins dan Coulter. 2015. Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robert dan John. 2013. Human Resources Management, Thomson Learning.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ridley. 2012. Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga. Jakarta Erlangga.
- Siagian, Sondang Atmodiwiryo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditma. Syamsudin, Lukman. 2016.

- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan KeTiga, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sillahi, Ulber, 2013, Asas-Asas Manajemen, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugito, Sumartono. 2013. Manajemen Oprasional. Malang: Banyumedia.
- Sulistiyani. Rosidah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Ardana, I Komang., Mujiati dan Utama. 2012.
- Saydam. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Tayebe Majidi. The effect of stress manajemen technique training on the ports and shipping organization employess happiness. Procedia-sosial and behavioral sciences 47 (2012) 2162-2168.
- Wahjosumidjo. 2012. Kepemimpinan dan Motivasi, Penerbit Raja Grafindo.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2013. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Penerbit: Prenhallindo, Jakarta.