

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Profil UKM

Pengumpulan data dilakukan berdasarkan observasi pada 3 UKM pengecoran logam alumunium di Jalan Imogiri Barat. UKM ini bergerak dibidang pengolahan alumunium menjadi barang peralatan rumah tangga. Barang yang diproduksi antara lain: panci, ketel, wajan, cetakan kue, dan lain sebagainya. Produk tersebut dipasarkan tidak hanya di sekitar Yogyakarta saja, namun hingga Jakarta, Surabaya, Bandung, Semarang, Bali, Boyolali.

Tabel 4.1 Profil UKM

NO	Nama	Tahun Berdiri	Jumlah Pekerja	Alamat
1	SP Alumunium	1965	131	Sorogenen UH VI/84 Yogyakarta
2	ED Alumunium	1993	100	Jl. Sigunomrico 414, RT 026/09 Giwangan, Yogyakarta
3	GN Alumunium	2000	23	Grojogan 2, Wirokertan, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta

Beberapa perizinan mendirikan perusahaan telah dilakukan oleh UKM tersebut, antara lain *Hinder Ordonantie* yaitu izin tempat usaha atau kegiatan yang berpotensi menimbulkan gangguan masyarakat, bahaya, kerugian serta kelestarian lingkungan hidup dikarenakan usaha pengolahan logam alumunium yang menghasilkan gas buang CO₂ hasil pembakaran alumunium. Selain itu, UKM juga melakukan perizinan IMB (Ijin Mendirikan Bangunan), TDI (Tanda Daftar Industri), daftar merk dagang ISO 9001 (hanya pada SP dan ED alumunium).

Proses pengecoran alumunium menjadi produk jadi diawali dengan tahap peleburan alumunium, dengan melelehkan batangan alumunium dan rosok dalam suhu antara 680° - 700° celcius dala tungku pengecoran. Setelah leleh, alumunium akan terbentuk alumunium cair yang disebut jenang, dan residu hasil pelelhan alumunium berupa padatan yang menempel pada tungku serta kotoran lainnya seperti pasir. Tahap selanjutnya adalah pencetakan. Cetakan yang digunakan biasanya terbuat dari tanah liat atau pasir dan abu gosok. Tahap ketiga adala *quality control*. Produk yang lolos penilaian QC akan dilakukan finishing. Tahap finishing dibagi menjadi dua bagian, bagian pegikiran dan pembubutan. Bagian pengikiran berfungsi untuk menghilangkan alumunium yang tidak sesuai dengan cetakan. Bagian pembubutan berfungsi untuk menghaluskan permukaan. Selanjutnya dilakukan *polishing*, yaitu melapisi permukaan alumunium dengan lemak padat autosol agar menkilap.

4.1.2 Populasi dan Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah pekerja atau karyawan UKM yang bersangkutan. Dimana, pekerja tersebut masih memiliki atasan ataupun supervisor.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Uji validitas

Rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi product moment dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisisioner

Tabel 4.2 Hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasi

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1) <i>Affective Commitment</i>	Membutuhkan perhatian penuh (X1.1)	0.702	Valid
	Paham akan kewajiban (X1.2)	0.644	Valid
	Atasan membagi pekerjaan secara adil (X1.3)	0.755	Valid
	Atasan terdekat memperlakukan pekerja secara adil (X1.4)	0.569	Valid
Komitmen organisasi (X1) <i>Continuance Commitment</i>	Kebebasan mengatur jam kerja (X1.5)	0.641	Valid
	Bisa memilih bekerja dengan siapa (X1.6)	0.819	Valid
	Suasana pekerjaan mendukung (X1.7)	0.752	Valid
Komitmen Organisasi (X1) <i>Normative Commitment</i>	Menerima tugas yang bertolak belakang (X1.8)	0.584	Valid
	Pekerja dapat mengambil inisiatif (X1.9)	0.603	Valid
	Tempat kerja menghargai pekerjaan anda (X1.10)	0.537	Valid

Tabel 4.3 Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Keterangan
Kinerja Karyawan (X2) Kualitas	Sasaran tujuan dideskripsikan secara jelas (X2.1)	0.565	Valid
Kinerja Karyawan (X2) Kuantitas	Terlalu banyak yang dilakukan (X2.2)	0.756	Valid
	Tugas yang dilakukan terlalu berat (X2.3)	0.788	Valid
Kinerja Karyawan (X2) Pengetahuan dan Ketrampilan	Tugas kerja membutuhkan pelatihan (X2.4)	0.764	Valid
	Pekerja didorong untuk memikirkan cara melakukan pekerjaan dengan lebih baik (X2.5)	0.643	Valid
	Atasan membantu mengembangkan kemampuan (X2.6)	0.685	Valid
Kinerja Karyawan (X2) Ketepatan Waktu	Mengatur waktu istirahat (X2.7)	0.551	Valid
	Mengatur lamanya istirahat (X2.8)	0.534	Valid

Tabel 4.4 Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja non fisik

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Kemungkinan dalam Pekerjaan	Paham apa yang harus dipelajari dan kemampuan baru yang harus didapatkan (X3.1)	0.575	Valid
	Dalam 2 tahun ke depan bisa mendapat pekerjaan yang lebih baik (X3.2)	0.672	Valid
	Lebih memilih mendapatkan tantangan yang dihasilkan daripada mengambil jenis pekerjaan baru (X3.3)	0.564	Valid
	Memilih mendapatkan tantangan dari bekerja dengan rekan kerja yang baru (X3.4)	0.610	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3) Interaksi Sosial	Mendapat dukungan dan bantuan dari atasan (X3.5)	0.652	Valid
	Pencapaian pekerjaan dihargai oleh atasan (X3.6)	0.625	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3) Interaksi antara hubungan pribadi dengan pekerjaan	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga (X3.7)	0.612	Valid
	Keluarga atau pasangan mempengaruhi aktivitas kerja (X3.8)	0.611	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3) Motivasi Kerja	Atasan mendorong untuk ikut memutuskan dalam keputusan penting (X3.9)	0.582	Valid
	Merasa termotivasi (X3.10)	0.631	Valid
	Puas dengan kehidupan sekarang (X3.11)	0.745	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3) Kesehatan dan Kesejahteraan	Manajemen memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan pegawai (X3.12)	0.724	Valid
	Organisasi kerja peduli dengan kondisi fisik saat bekerja (X3.13)	0.645	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3) Kepuasan Hidup dan Kerja	Tempat kerja layak direkomendasi (X3.14)	0.760	Valid
	Pengalaman kerja mendapat apresiasi (X3.15)	0.728	Valid
Lingkungan kerja non fisik (X3) Usia dan Pekerjaan	Kondisi kesehatan dengan umur saat ini (X3.16)	0.730	Valid
	Usia mempengaruhi performa kerja (X3.17)	0.675	Valid

Tabel 4.5 Hasil uji validitas pada variabel kualitas hidup kerja karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Keterangan
Kualitas Hidup Kerja Karyawan (Y1) Kepuasan kerja	Dibebankan pekerjaan tanpa prasarana yang memadai (Y1.1)	0.550	Valid
	Perusahaan menginspirasi untuk memberikan performa terbaik (Y1.2)	0.815	Valid
	Merasa puas dengan pekerjaan ini (Y1.3)	0.601	Valid
Kualitas Hidup Kerja Karyawan (Y1) Kesehatan Mental	Tingkatan stress dipengaruhi oleh kondisi kerja (Y1.4)	0.633	Valid
	Beban kerja tidak teratur (Y1.5)	0.669	Valid
Kualitas Hidup Kerja Karyawan (Y1) Hubungan antar Kelompok	Rekan kerja mau mendengarkan masalah dalam pekerjaan (Y1.6)	0.643	Valid
	Atasan mau mendengarkan masalah dalam pekerjaan (Y1.7)	0.685	Valid
Kualitas Hidup Kerja Karyawan (Y1) Lingkungan Kerja Sosial	Pencapaian pekerjaan dihargai oleh rekan kerja (Y1.8)	0.548	Valid
	Komunikasi yang cukup dalam tempat kerja (Y1.9)	0.566	Valid
	Suasana pekerjaan santai dan nyaman (Y1.10)	0.701	Valid

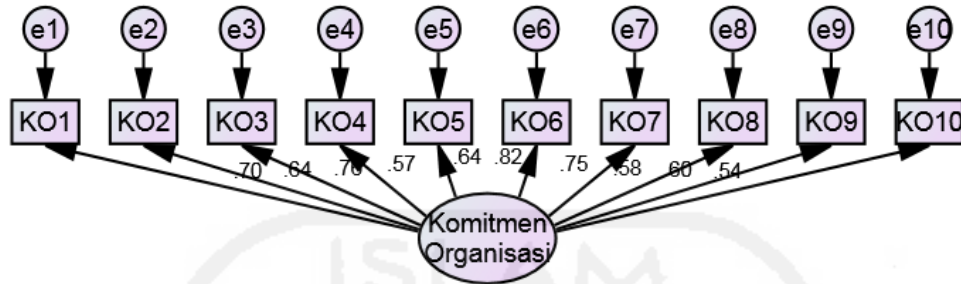
4.2.2 Uji reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas

Konstruk	Nilai Construct Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.921	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.910	Reliabel
Lingkungan Kerja non fisik	0.953	Reliabel
Kualitas Hidup Kerja Karyawan	0.935	Reliabel

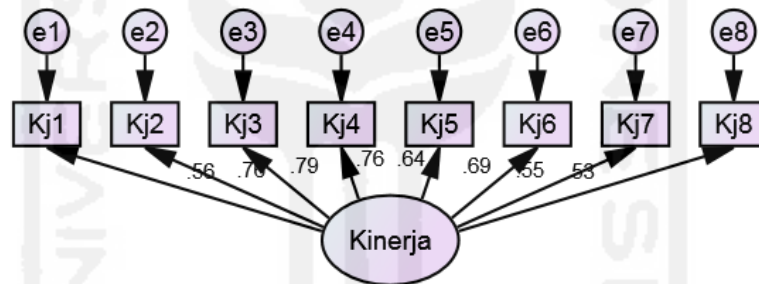
4.2.3 Analisis Konfirmatori

a) Konfirmatori Komitmen Organisasi



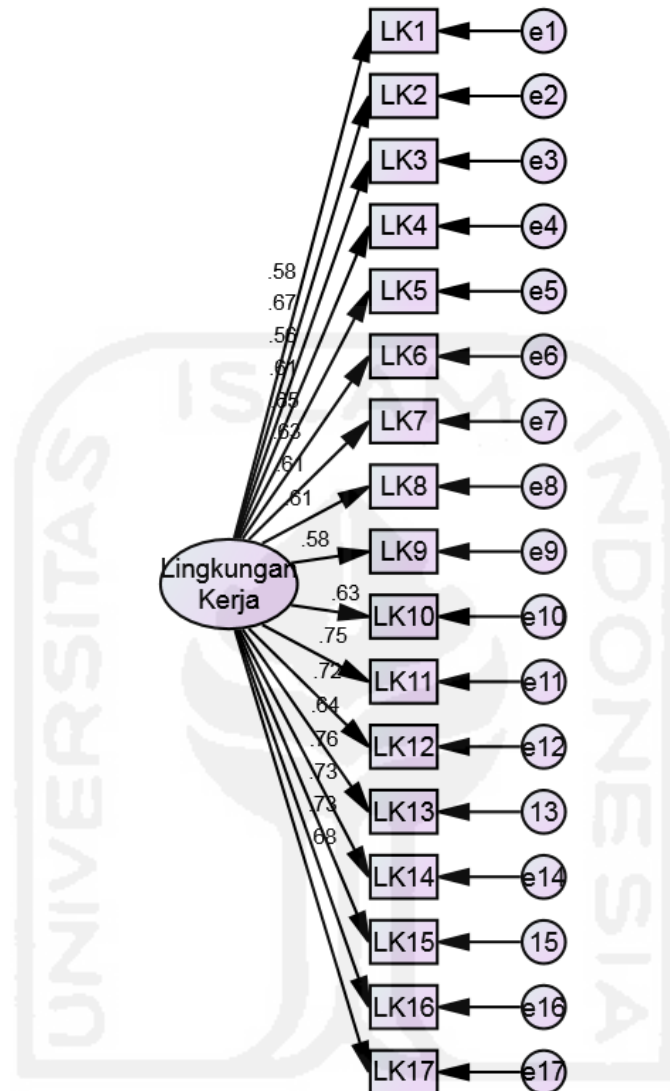
Gambar 4.1 Konfirmatori model komitmen organisasi

b) Konfirmatori Kinerja Karyawan



Gambar 4.2 Konfirmatori model kinerja karyawan

c) Konfirmatori Lingkungan Kerja Non Fisik



Gambar 4.3 Konfirmatori model lingkungan kerja non fisik

4.2.4 Deskripsi variabel

a) Variabel komitmen organisasi

Hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan komitmen organisasi seperti pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Resp	Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
Affective Commitment								
Membutuhkan perhatian penuh	1	13	66	105	62	247	955	3.86
Paham akan kewajiban		11	115	90	31	247	882	3.57
Atasan membagi pekerjaan secara adil		10	69	101	67	247	966	3.91
Atasan terdekat memperlakukan pekerja secara adil		7	72	113	55	247	957	3.87
Continuance Commitment								
Kebebasan mengatur jam kerja		8	44	115	80	247	1000	4
Bisa memilih bekerja dengan siapa	1	11	40	104	91	247	1014	4.1
Suasana pekerjaan mendukung		15	37	109	86	247	1007	4.07
Normative Commitment								
Menerima tugas yang bertolak belakang		8	66	98	75	247	981	3.9
Pekerja dapat mengambil inisiatif		11	80	101	55	247	941	3.8
Tempat kerja menghargai pekerjaan anda		6	129	88	24	247	871	3.52

b) Variabel kinerja karyawan

Hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan kinerja karyawan seperti pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Resp	Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
Kualitas								
Sasaran tujuan dideskripsikan secara jelas		10	74	111	52	247	946	3.8
Kuantitas								
Terlalu banyak yang dilakukan		11	99	112	25	247	892	3.6
Tugas yang dilakukan terlalu berat		41	101	80	25	247	842	3.4
Pengetahuan dan Ketrampilan								
Tugas kerja membutuhkan pelatihan		39	102	83	23	247	831	3.3
Pekerja didorong untuk memikirkan cara melakukan pekerjaan dengan lebih baik		9	122	98	18	247	866	3.5
Atasan membantu mengembangkan kemampuan	1	11	105	106	24	247	882	3.5
Ketepatan Waktu								
Mengatur waktu istirahat		13	41	151	42	247	963	3.9
Mengatur lamanya istirahat		10	34	154	49	247	983	3.9

c) Variabel lingkungan kerja non fisik

Hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan lingkungan kerja non fisik seperti pada tabel 4.9

Tabel 4.9 Penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Resp	Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
Kemungkinan dalam pekerjaan								
Paham apa yang harus dipelajari dan kemampuan baru yang harus didapatkan		8	118	109	12	247	866	3.5
Dalam 2 tahun ke depan bisa mendapat pekerjaan yang lebih baik		8	88	133	18	247	902	3.6

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Resp	Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
Lebih memilih mendapatkan tantangan yang dihasilkan daripada mengambil jenis pekerjaan baru		12	59	115	61	247	966	3.9
Memilih mendapatkan tantangan dari bekerja dengan rekan kerja yang baru	1	9	45	102	90	247	1012	4.1
Interaksi sosial								
Mendapat dukungan dan bantuan dari atasan	1	9	99	123	15	247	883	3.5
Pencapaian pekerjaan dihargai oleh atasan	1	7	69	95	75	247	977	3.9
Interaksi antara hubungan pribadi dengan pekerjaan								
Pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	1	12	107	116	11	247	865	3.5
Keluarga atau pasangan mempengaruhi aktivitas kerja	1	12	104	117	13	247	870	3.5
Motivasi kerja								
Atasan mendorong untuk ikut memutuskan dalam keputusan penting		12	19	124	92	247	1037	4.2
Merasa termotivasi		8	73	118	48	247	947	3.8
Puas dengan kehidupan sekarang		10	112	101	24	247	880	3.5
Kesehatan dan kesejahteraan								
Manajemen memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan pegawai		6	102	112	27	247	901	3.6
Organisasi kerja peduli dengan kondisi fisik saat bekerja		10	70	96	71	247	969	3.9
Kepuasan hidup dan kerja								
Tempat kerja layak direkomendasi		14	117	95	21	247	864	3.5
Pengalaman kerja mendapat apresiasi		8	164	43	32	247	840	3.4
Usia dan pekerjaan								
Kondisi kesehatan dengan umur saat ini		9	95	119	24	247	899	3.6
Usia mempengaruhi performa kerja		14	63	114	56	247	953	3.8

d) Variabel kualitas hidup kerja karyawan

Hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan kualitas hidup kerja karyawan seperti pada tabel 4.10

Tabel 4.10 Penilaian responden terhadap variabel kualitas hidup kerja karyawan

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Jumlah Resp	Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5			
Kepuasan kerja								
Dibebankan pekerjaan tanppa prasarana yang memadai	1	10	61	111	64	247	968	3.9
Perusahaan menginspirasi untuk memberikan performa terbaik		11	21	203	12	247	957	3.8
Merasa puas dengan pekerjaan ini		5	107	123	12	247	883	3.5
Kesehatan mental								
Tingkatan stress dipengaruhi oleh kondisi kerja	1	7	112	113	14	247	873	3.5
Beban kerja tidak teratur		8	130	95	14	247	856	3.4
Hubungan antar kelompok								
Rekan kerja mau mendengarkan masalah dalam pekerjaan		5	125	103	14	247	867	3.5
Atasan mau mendengarkan masalah dalam pekerjaan		7	129	99	12	247	873	3.5
Lingkungan kerja sosial								
Pencapaian pekerjaan dihargai oleh rekan kerja		7	121	79	40	247	893	3.6
Komunikasi yang cukup dalam tempat kerja		6	114	82	45	247	907	3.7
Suasana pekerjaan santai dan nyaman		8	122	105	12	247	862	3.5

4.2.5 Analisis Structural Equation Modelling

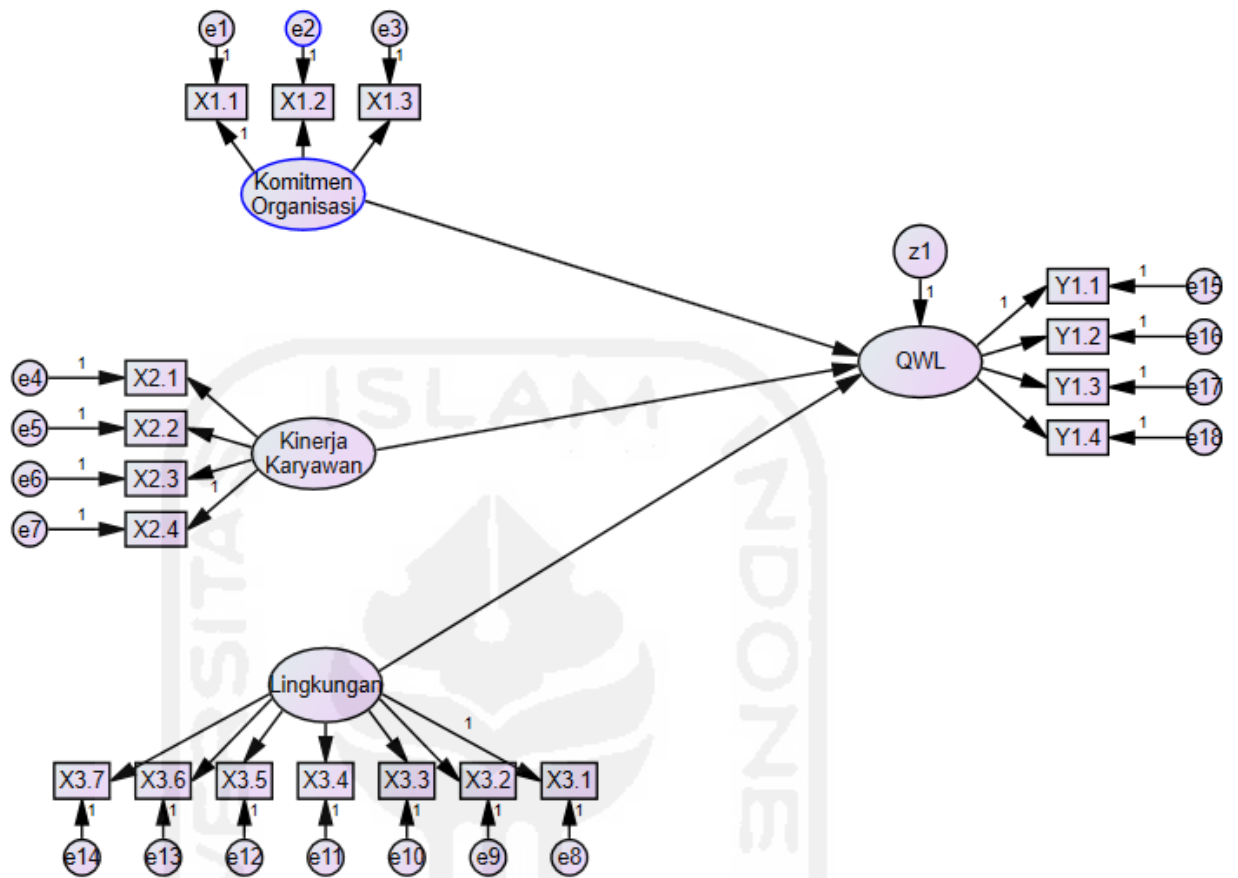
Analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis jalur dan uji asumsi SEM. Model analisis jalur ini menggunakan analisis SEM yaitu sekumpulan teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit serta simultan. Analisis ini dipilih untuk mengetahui pengaruh antara faktor komitmen organisasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik terhadap kualitas hidup kerja karyawan pada UKM pengolahan Aluminium di Yogyakarta. Analisis ini juga digunakan sebagai pembuktian rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya.

Untuk melakukan analisis data dengan SEM, diperlukan beberapa tahapan:

1. Langkah 1: merumuskan masalah

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat fakta bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Begitu juga yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dan juga lingkungan kerja non fisik. Namun, belum ada penelitian yang membuktikan bahwa ketiga nya dapat mempengaruhi kualitas hidup kerja karyawan secara langsung, dan juga belum ada yang membuktikan pada variabel mana yang memiliki hubungan atau korelasi tertinggi terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji apakah ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kualitas hidup kerja karyawan secara bersamaan dan juga untuk mencari tahu variabel mana yang memiliki korelasi tertinggi terhadap kualitas hidup kerja karyawan.

2. Langkah 2: membuat model SEM



Gambar 4.4 Model penelitian awal

3. Langkah 3: Identifikasi model

Uji identifikasi dilakukan untuk menguji apakah model tersebut dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak. Digunakan perhitungan derajat bebas (degree of freedom) dalam pengujian ini. Suatu model persamaan struktural (SEM) dapat dikategorikan sebagai :

- Just Identified model*, mempunyai *degrees of freedom* sebesar 0 dan sudah teridentifikasi, sehingga estimasi dan penilaian model tidak perlu dilakukan.
- Under Identified model*, mempunyai *degrees of freedom* < 0 (negatif). Jumlah parameter estimasinya lebih kecil dari jumlah data varian dan kovariannya sehingga tidak perlu dilakukan estimasi dan penilaian model.

- c. *Over Identified model*, mempunyai *degrees of freedom* >0 (positif). Jumlah parameter estimasi lebih besar dari jumlah data varian dan kovariannya sehingga estimasi dan penilaian model bisa dilakukan.

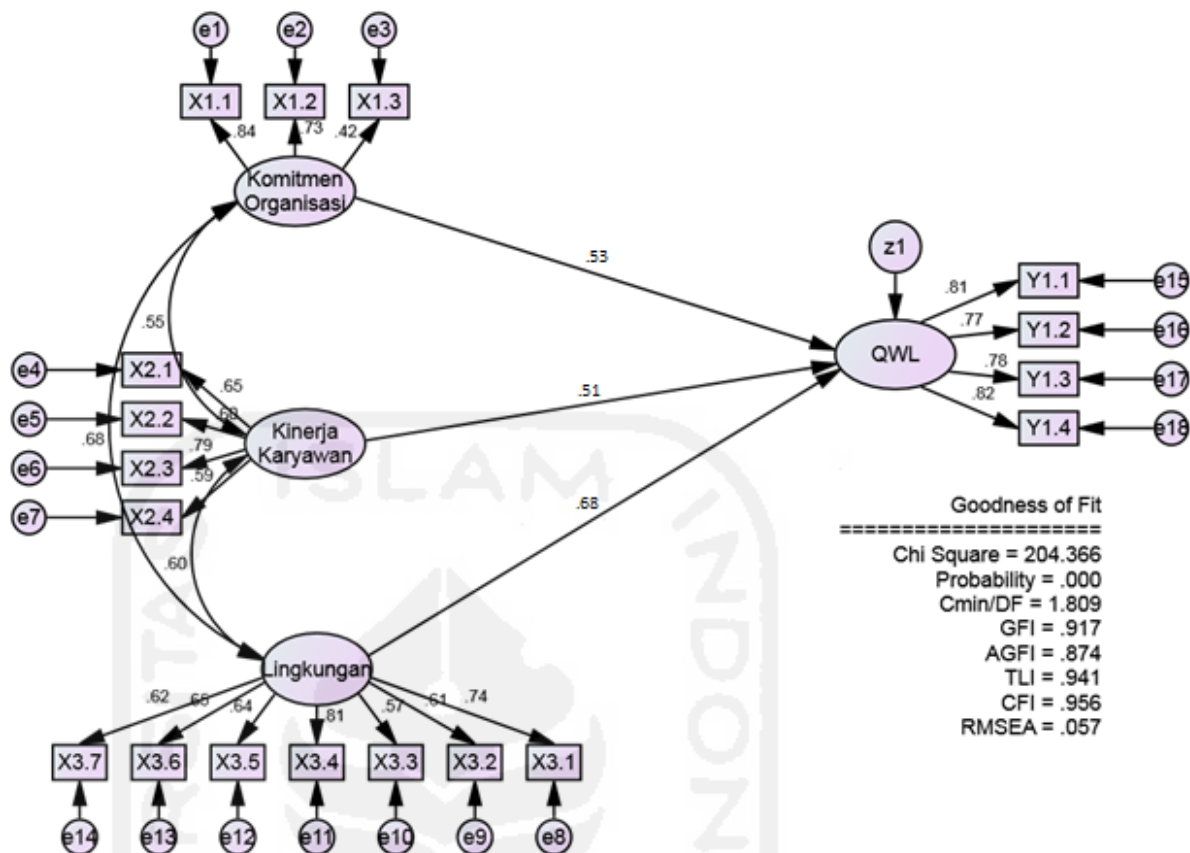
Notes for Model (Default model)	
Computation of degrees of freedom (Default model)	
Number of distinct sample moments:	171
Number of distinct parameters to be estimated:	58
Degrees of freedom (171 - 58):	113

Gambar 4.5 *Degrees of freedom*

Pada hasil di atas, didapatkan nilai df positif, dimana hal ini menunjukkan bahwa model dapat dinyatakan *overidentified* dan pengujian dapat dilakukan.

4. Langkah 4: Uji kebaikan model

Untuk mengetahui kriteria model yang baik (*Goodness of Fit*) digunakan *Absolut Fit Measured* (pengukuran indeks mutlak), *Incremental Fit Measured* (Pengukuran tambahan indeks) dan *Parsimonious Fit Measured* (Pengukuran kesederhanaan indeks). Hasil pengujian terhadap model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.6 Model Penelitian

Atau disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Nilai *Goodness of Fit Index* model

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Hasil</i>	<i>Cut Off Value</i>	<i>Kriteria</i>
<i>Likelihood Chi Square</i>	204.366	Diharapkan kecil	
<i>Probability</i>	0.000	≥ 0.05	<i>Marginal Fit</i>
CMIN/DF	1.809	≤ 2.00	<i>Good Fit</i>
RMSEA	0.057	≤ 0.08	<i>Good Fit</i>
GFI	0.917	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
AGFI	0.874	≥ 0.90	<i>Marginal Fit</i>
TLI	0.941	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>
CFI	0.956	≥ 0.90	<i>Good Fit</i>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar kriteria *goodness of fit* sudah memenuhi *cut off value*, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara input observasi dengan prediksi dari model yang telah dibuat.

5. Langkah 5: Interpretasi Hasil

Secara *overall*, structural model ini dapat dianggap fit, sehingga proses selanjutnya adalah melihat apakah ada hubungan yang signifikan dan erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan *software* AMOS versi 22.0, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil estimasi dengan model AMOS

Pengaruh Antar Variabel	Estimate	S.E	C.R	P	Label
QWL <--- Komitmen organisasi	0.218	0.094	2.315	0.021	Signifikan
QWL <--- Kinerja Karyawan	0.208	0.099	2.115	0.034	Signifikan
QWL <--- LKNF	0.420	0.117	3.586	0.000	Signifikan

- a. Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Hipotesis hubungan Komitmen organisasi dengan Kualitas kehidupan kerja

H_0 : Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja.

H_1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja.

Hipotesis hubungan Kinerja karyawan dengan Kualitas kehidupan kerja

H_0 : Kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja.

H_1 : Kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja.

Hipotesis hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan Kualitas kehidupan kerja

H_0 : Lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja.

H_1 : Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja.

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai p (*probability*) pada hasil estimasi

- 1) Jika $p > 0.05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $p < 0.05$ maka H_0 ditolak

c. Analisis

- 1) H_1 : Komitmen organisasi \rightarrow QWL

Angka p adalah 0.021, angka ini berada dibawah 0.05 sehingga H_0 ditolak, atau ada hubungan yang positif dan signifikan antara faktor Komitmen organisasi dengan kualitas hidup kerja karyawan.

- 2) H_2 : Kinerja karyawan \rightarrow QWL

Angka p adalah 0.034, angka ini berada dibawah 0.05 sehingga H_0 ditolak, atau ada hubungan yang positif dan signifikan antara faktor kinerja karyawan dengan kualitas hidup kerja karyawan.

- 3) H3 : Lingkungan kerja non fisik → QWL
Angka p adalah 0.000, angka ini berada dibawah 0.05 sehingga H_0 ditolak, atau ada hubungan yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan kerja non fisik dengan kualitas hidup kerja karyawan.
- 4) Komitmen organisasi dengan Kinerja Karyawan
Nilai p -value sebesar 0.000, berada dibawah 0.005. sehingga ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan
- 5) Komitmen Organisasi dengan Lingkungan kerja non fisik
Nilai p -value sebesar 0.000, berada dibawah 0.005. sehingga ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan lingkungan kerja non fisik.
- 6) Kinerja karyawan dengan Lingkungan kerja non fisik
Nilai p -value sebesar 0.000, berada dibawah 0.005. sehingga ada hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja non fisik.