



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta

^{1*}**Hafidh Aziz Rahmansyah**, ²Oki Iqbal Khair
 hafidhazis22@gmail.com¹ dosen01801@unpam.ac.id²
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Received ...2024 | Revised ...2024 | Accepted ...2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the non-physical work environment and work discipline on employee performance at PT WWRC Indonesia in Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 52 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT WWRC Indonesia in Jakarta and the total sample size was 52 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that the non-physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 71.7% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($11.245 > 2.009$). Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 83.3% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($15.785 > 2.009$). The non-physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = -1.748 + 0.246X_1 + 0.607X_2$, the coefficient of determination value is 85.4% while the remaining 14.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or ($143.197 > 3.19$).

Keywords: Non-Physical Work Environment; Work Discipline; Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT WWRC Indonesia di Jakarta dan jumlah sampel jenuh berjumlah 52 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 71,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,245 > 2,009$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 83,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($15,785 > 2,009$). Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -1,748 + 0,246X_1 + 0,607X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($143,197 > 3,19$).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat untuk melakukan proses produksi sebuah barang atau jasa. Dalam menjalankan proses produksi para pekerja atau karyawan berperan penting di dalamnya. Di dalam menjalankan proses produksi, para pekerja atau karyawan harus selalu melakukan komunikasi yang baik, agar kerjasama antar pekerja atau karyawan berjalan dengan optimal, sehingga terciptanya lingkungan kerja non fisik yang sehat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan terutama untuk perusahaan.

Di sisi lain, Disiplin kerja juga merupakan variabel yang cukup penting untuk diperhatikan, karena jika tidak di perhatikan dan diterapkan dengan baik maka terjadi yang terjadi adalah kinerja karyawan berjalan tidak maksimal seperti apa yang di harapkan oleh perusahaan. Setiap individu dapat meningkatkan disiplin dengan adanya dorongan dan motivasi, jika tidak menerapkan disiplin maka hasil kinerja yang diperoleh juga tidak sesuai. Disiplin tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan terbentuk dengan danya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini terjadi juga pada PT. WWRC Indonesia. Adalah perusahan yang menyediakan solusi kimia untuk berbagai industri – minyak dan gas, plastic, perawatan pribadi, dan banyak lagi. Didirikan pada tahun 1980, PT. WWRC Indonesia dipersenjatai lebih dari 30 tahun pengalaman dalam perdagangan dan distribusi bahan kimia. Mulai dari kantor di singapura, bisnis nya berkembang selama bertahun-tahun ke Cina, Hong Kong, Indonesia, Korea, Malaysia, Filipina dan Taiwan.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelola kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Untuk menuju peran sumber daya manusia tersebut, maka diperlukan faktor penunjang berupa lingkungan kerja yang baik, dan disiplin kerja yang mempengaruhi perilaku individu yang bekerja dalam organisasi agar mendapatkan kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sama seperti teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:122), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”

Perusahaan akan berkembang dan menjadi perusahaan yang sukses, jika para karyawan memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang baik pastinya dapat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan bagi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian kinerja yang berhasil dicapai oleh karyawannya. Berikut data kinerja karyawan yang dapat di perhatikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT WWRC Indonesia di Jakarta Tahun 2021-2023

Unsur Yang Dinilai	Target	Pencapaian Rata -Rata		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		Nilai Rata-Rata	Nilai Rata-Rata	Nilai Rata-Rata
Kualitas Pekerjaan	100	80	82	84
Kuantitas Pekerjaan	100	73	79	78
Efektivitas	100	70	72	71
Ketepatan Waktu	100	71	71	72
Kemandirian	100	74	77	77
Total Rata – Rata		73	76	75

Sumber : Data PT. WWRC Indonesia - Jakarta (2021-2023)

Pada tabel di atas data kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia dalam setiap tahun mendapatkan penilaian jauh dari target yang ditentukan, bisa dilihat pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata sebesar 73 pada tahun 2022 naik dengan nilai rata-rata sebesar 76 dan di tahun 2023 kembali turun dengan nilai rata-rata sebesar 75. Masa transisi dari pandemi covid-19 pada tahun 2021 mempengaruhi nilai kinerja karyawan sehingga mengalami penurunan dan menjadi masalah dalam perusahaan.

Kurang maksimalnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidaksesuaian lingkungan kerja dan disiplin kerja para karyawan pada PT WWRC Indonesia.

PT. WWRC Indonesia – Jakarta dengan reputasi yang kuat untuk keandalan dan efisiensi telah memperluas operasinya untuk memenuhi permintaan solusi logistik yang terus meningkat. Namun, karena perusahaan terus tumbuh, ia menghadapi serangkaian tantangan baru terkait dengan lingkungan kerja, terutama dalam hal variabel lingkungan non fisik. Ada beberapa keluhan tentang komunikasi yang tidak memadai antara manajemen dan karyawan, yang menyebabkan kesalahpahaman dan frustrasi. Hal ini terutama berlaku untuk karyawan baru yang mungkin tidak terbiasa dengan kebijakan dan prosedur perusahaan. Industri gudang dikenal dengan tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dan karyawan mungkin khawatir dengan keamanan kerja. Hal ini dapat menyebabkan kecemasan dan stres, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Menurut Astuti & Mulyadin (2022) "Lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan". Karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* karyawan dalam bekerja. Fenomena hubungan kerja dan komunikasi yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis, koordinasi dalam pengerjaan tugas antar rekan kerja kurang maksimal dan tidak berjalan dengan baik.

Hasil pra survey pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik terdapat indikator hasil penelitian yang di dapatkan dari 20 karyawan masih belum optimal, hal ini bisa dilihat terdapat 8 orang menjawab Ya 12 orang menjawab Tidak mengenai perlakuan atasan terhadap karyawan berjalan dengan baik, terdapat 7 orang menjawab Ya 13 orang menjawab Tidak mengenai hubungan dengan sesama karyawan berjalan dengan baik, terdapat 13 orang menjawab Ya 7 orang menjawab Tidak mengenai karyawan menerima umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja karyawan secara teratur,terdapat 8 orang menjawab Ya 12 orang menjawab Tidak mengenai merasa nyaman untuk berbagi ide dan pendapat di tempat kerja, terdapat 11 orang menjawab Ya 9 Orang menjawab Tidak mengenai manajemen mendengarkan masukan karyawan terkait sistem imbalan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. WWRC Indonesia - Jakarta masih terdapat beberapa indikator yang masih belum cukup optimal. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dari itu perusahaan perlu mendukung suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar dapat bekerja dengan optimal, sehingga karyawan yang bekerja akan lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan ialah kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2019:193), "Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Di PT. WWRC Indonesia – Jakarta disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk di perhatikan. Masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan yaitu, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan pulang tidak pada waktunya, masih ada karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Integrasi lingkungan kerja yang baik dengan kedisiplinan para karyawan memberikan fondasi yang kokoh untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan reputasi positif di mata karyawan dan masyarakat umum.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan uraian yang sudah di bahas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WWRC Indonesia di Jakarta".

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk



meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Non Fisik

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KX1-1	0,503	0,273	Valid
KX1-2	0,639	0,273	Valid
KX1-3	0,811	0,273	Valid
KX1-4	0,798	0,273	Valid
KX1-5	0,756	0,273	Valid
KX1-6	0,831	0,273	Valid
KX1-7	0,786	0,273	Valid
KX1-8	0,349	0,273	Valid
KX1-9	0,762	0,273	Valid
KX1-10	0,739	0,273	Valid
KX1-11	0,741	0,273	Valid
KX1-12	0,686	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 52 responden dengan taraf signifikansi dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 52 - 2 = 50$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,273. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > 0,273$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KX2-1	0,627	0,273	Valid
KX2-2	0,854	0,273	Valid
KX2-3	0,810	0,273	Valid
KX2-4	0,777	0,273	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-5	0,773	0,273	Valid
KX2-6	0,811	0,273	Valid
KX2-7	0,764	0,273	Valid
KX2-8	0,832	0,273	Valid
KX2-9	0,681	0,273	Valid
KX2-10	0,779	0,273	Valid
KX2-11	0,812	0,273	Valid
KX2-12	0,778	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 52-2 = 50$ yaitu 0,273. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,624	0,273	Valid
KY-2	0,753	0,273	Valid
KY-3	0,791	0,273	Valid
KY-4	0,854	0,273	Valid
KY-5	0,857	0,273	Valid
KY-6	0,807	0,273	Valid
KY-7	0,770	0,273	Valid
KY-8	0,795	0,273	Valid
KY-9	0,721	0,273	Valid
KY-10	0,886	0,273	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 52-2 = 50$ yaitu 0,273. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	12

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,700, yaitu 0,899 > 0,700.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	12

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,939 > 0,700$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,700, yaitu $0,930 > 0,700$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<i>N</i>		52
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.87119146
Most Extreme Differences		.083
Absolute		.083
Positive		.083
Negative		-.082
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.485
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.485
	99%	Lower Bound
	Confidence Interval	Upper Bound
		.472
		.498

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

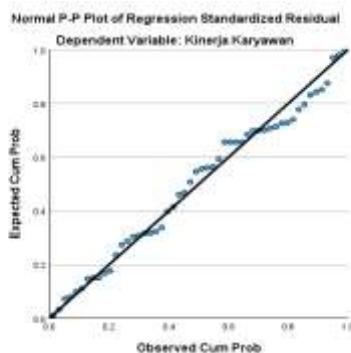
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



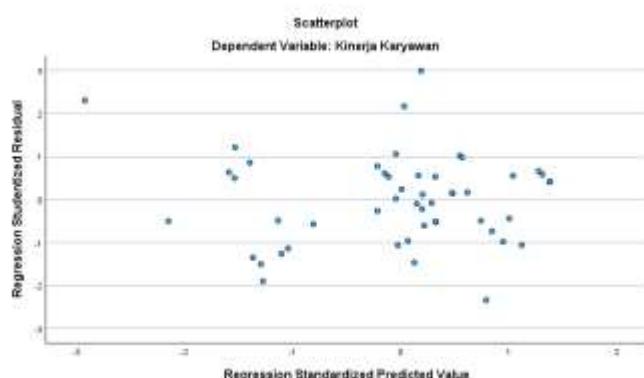
Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Hipotesis yang akan diujii pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
I (Constant)	4,167	3,170		1,314	0,195
Lingkungan Kerja non Fisik	0,745	0,066	0,847	11,245	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,245 > 2,009$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
I (Constant)	-0,453	2,552		-0,177	0,860
Disiplin Kerja	0,806	0,051	0,913	15,785	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,785 > 2,009$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df_2 = n - k) = 52 - 3 = 49$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 52 = 3,19 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
<i>I</i>	<i>Regression</i>	2457.319	2	1228.660	143.197	.001 ^b
	<i>Residual</i>	420.431	49	8.580		
	<i>Total</i>	2877.750	51			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik*

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(143,197 > 3,19)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tewal (2022:36), "Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti yang menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, atau sesama dengan rekan kerja pada dasarnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan". Adapun indikator yang meliputi lingkungan kerja non fisik yaitu : 1) Pengawasan, 2) Suasana Kerja, 3) Perlakuan Baik, 4) Hubungan Antar Karyawan, 5) Sistem Imbalan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 11,245$ sedangkan $t_{tabel} = 2,009$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Budi Prabowo (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:193), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Adapun indikator yang digunakan meliputi: Ketaatan Waktu, Tanggung jawab kerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 15,785$ sedangkan $t_{tabel} = 2,009$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Daspar (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(143,197 > 3,19)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.



Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bagus Nur Cahyo. W. (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($11,245 > 2,009$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($15,785 > 2,009$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.
3. Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel atau ($143,197 > 3,19$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT WWRC Indonesia di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta:CAPS
- Agustini, Fauzia (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press, Medan: ISBN 978-602-61486-9-8
- Amalya, N.T., Faroh, W.N., O.I. Khair 2022. Pengantar Manajemen. RUNZUNE SAPTA consultan. 978-623-92467-5-4.
- Hamali, A.Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan.
- Hasibuan, M. S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskandar Zulkarnain, Oki Iqbal Khair. (2022). Manajemen SDM Strategik. Runzune Sapta Consultant, ISBN 978-623-92467-7-8.
- M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika-Ed.1, Pengantar Manajemen, Yogyakarta, April 2018
- Mangkunegara, A.P (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung:Refika Aditama.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. (2019). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Sopiah dan Sangadji. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode *penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta:Rajagrafindo Persada
- Winata. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. NTB : Pusat pengembangan pendidikan dan Penelitian Indonesia.

