

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KURIR PADA PT. SATRIA ANTARAN PRIMA JAKARTA PUSAT

Dimas Prayuda¹ Muhamad Guruh²

Email : dimztbx@gmail.com¹ dosen02256@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan^{1,2}

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $7,326 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $9,773 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $46,979 > 3,16$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of non-physical work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Satria Antaran Prima Central Jakarta, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 60 respondents, data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the calculated t is $7.326 > 2.002$ and the significance value for the non-physical work environment variable (X_1) is 0.000, a significant value smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the non-physical work environment variable (X_1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at PT. Satria Antaran Prima Central Jakarta. Based on the t-test results, the calculated t-value was $9.773 > 2.002$, and the significance value for the job satisfaction variable (X_2) was 0.000. This significance value is less than the probability value of 0.05, or $0.000 < 0.05$. This means that the job satisfaction variable (X_2) has a positive and significant effect on the employee performance variable

(Y) at PT. Satria Antaran Prima, Central Jakarta. The *f*-test results obtained a calculated *f*-value of $46.979 > 3.16$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that the non-physical work environment (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Satria Antaran Prima, Central Jakarta.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu menjadi pembahasan yang tiada habisnya bagi suatu organisasi maupun Perusahaan. Organisasi dituntut untuk terus dapat berkembang dan menjawab tantangan dalam menghadapi perkembangan zaman yang terus bergerak dan mengalami banyak perubahan. Oleh karena itu, organisasi akan terus menghimpun dan mencari sumber daya manusia atau yang biasa disebut Karyawan untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia di dalamnya (Pusparani et al., 2021).

Di era globalisasi ini kita dihadapkan pada perkembangan teknologi yang sangat pesat dan membawa perubahan yang tidak dapat dihindarkan dalam hampir semua aspek kehidupan. Termasuk perubahan dalam aspek sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi, manusia juga dituntut untuk semakin berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan diri. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan eksistensi dan peranan manusia itu sendiri dalam suatu sistem organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen ke karyawan atau manajemen personalia yang didapat-kan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat. Senada dengan itu, Badriyah berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu, dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi (Silaen, 2021). Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien mereka mengerjakan tugas-tugas yang telah di bebaskan kepadanya. Kinerja seorang Karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar organisasi dan sesuai dengan periode waktu yang ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja non fisik yang supportif dan harmonis dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan emosional dengan rekan kerja maupun atasan (Sabilalo et al., 2020). hubungan emosional yang terbangun antar rekan kerja maupun atasan akan memberikan perasaan saling memiliki. untuk menjaga hubungan yang saling memiliki tersebut hendaklah karyawan dapat menjaga sikap saling menghargai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan adanya indikasi permasalahan pada aspek lingkungan kerja non fisik di PT. Satria Antaran Prima, Jakarta Pusat.

Permasalahan ini berkaitan dengan kejelasan prosedur kerja, efektivitas standar operasional, sistem penghargaan, dan hubungan antar karyawan serta antara atasan dan bawahan. Beberapa karyawan menyampaikan adanya ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas, kurangnya pengakuan atas kontribusi kerja, serta komunikasi yang belum optimal antar tim. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat berpengaruh pada semangat kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Berikut adalah data hasil prasurvei mengenai lingkungan kerja non fisik pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat.

Permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dari hasil pra-survei adalah kurangnya kepuasan terhadap sistem penghargaan serta minimnya kejelasan prosedur dan pembagian tugas, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem reward serta memperjelas peran dan tanggung jawab karyawan agar tercipta sistem kerja yang lebih adil, transparan, dan termotivasi.

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja menjadi faktor peningkatan kinerja seorang pegawai karena ketika pegawai merasa puas akan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, akan memberikan rasa kesediaan dan semangat dalam diri setiap pegawai. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesenjangan antara apa yang diinginkan dan apa yang di dapatkan. Semakin kecil kesenjangan tersebut akan membuat seorang pegawai merasa puas. Menurut Hatfield dalam (Sunarta, 2021) mengemukakan bahwa semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan semakin besar rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sulit diukur karena kepuasan kerja pada dasarnya berkaitan dengan perasaan emosional seorang pegawai yang akan menentukan sikap dan

perilaku seorang pegawai.

Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana ia berperilaku dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan rasa semangat dan senang bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketika karyawan puas akan pekerjaannya tentu akan memberikan semangat kerja dan juga kedisiplinan yang tinggi. Selain itu, dengan perasaan senang dan semangat kerja yang ditunjukkan karena puas akan pekerjaannya, akan menciptakan lingkungan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan hasil prasurvei yang ditunjukkan oleh tabel 1.1 serta hasil kinerja karyawan yang ditunjukkan tabel 1.2 dan hasil prasurvei kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh tabel 1.3. Maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Dan Kepuasan Terhadap Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat”**.

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data dan menguji hipotesis.

Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:3) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini di lakukan pada PT SAP Express

Jakarta.

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono dalam (Septiani & Robianto, 2021:23) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelanggan pada Toko Ara Khalis Pamulang Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan

menggunakan Teknik Slovin.

Menurut Rangga Aditya (2021) Rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus *Slovin*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0.871	> 0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	0.917		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0.807		Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel lingkungan kerja non

fisik (X₁) kepuasan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

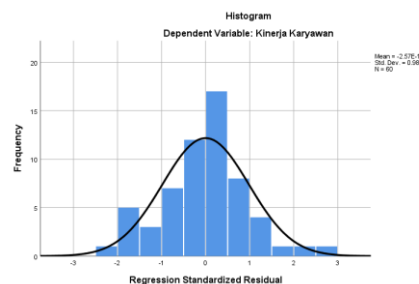
Tabel 4. 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70815868
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.084
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi 0.036 >0.05 maka dapat

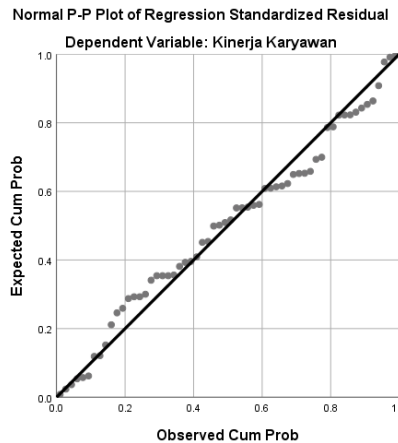
disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal



Gambar 4. 1
Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara

normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



Gambar 4. 2
Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar di atas, dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi

normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikorinelitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	.245	4.080
	Kepuasan Kerja	.245	4.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai

tolerance lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 4
Pedoman Uji Auto korelasi

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Auto korelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada Auto korelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Auto korelasi

Sumber: Algifari (2014:88)

Tabel 4. 5

**Hasil Uji Autokorelasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.609	3.773	1.959

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 1,959 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 6
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.442	1.594		5.296	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.018	.070	.061	.263	.793
	Kepuasan Kerja	-.141	.060	-.551	-2.376	.321

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan kepuasan kerja (X2) lebih besar dari 0,005

dapat di simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005.

Uji Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 7

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.428	3.211		5.116	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.510	.070	.693	7.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 16,428 + 0,510 X_1$$

Tabel 4. 8

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.727	2.388		7.004	.000
	Kepuasan Kerja	.495	.051	.789	9.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 16,727 + 0,495 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Konstanta yang bernilai 16,727 menunjukkan bahwa nilai tetap dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 16,727.
- b. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,495 menyatakan bahwa

setiap penambahan 1% nilai kepuasan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,495. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 9

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.460	2.762		5.960	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.024	.121	.032	.198	.844
	Kepuasan Kerja	.477	.103	.761	4.627	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 16,460 + 0,024 X_1 + 0,477 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 16,460 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada angka 16,460.
- b. Diperoleh nilai lingkungan kerja non

- c. Dari data di atas diperoleh nilai kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,477 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepuasan kerja maka nilai partisipasi variabel kepuasan kerja bertambah sebesar 0,477 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4. 10

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,019	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,779	Kuat
0,800 - 0,1000	Sangat Kuat

Sumber: Menurut Sugiyono (2017: 184)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja

**Karyawan (Y)
 Correlations**

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,693 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 12
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Kepuasan Kerja (X₂)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
 Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,789 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.789 ^a	.622	.609	3.773	.622	46.979	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,789 dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.472	4.386

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik

Parsial
**Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,481 atau sebesar 48,1% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 48,1% sisanya 51,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1		.789 ^a	.622	.616	3.741

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 62,2% sisanya 37,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1		.789 ^a	.622	.609	3.773

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Output SPSS Versi 26 Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,622 atau sebesar 62,2% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 62,2% sisanya 37,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.428	3.211		5.116	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.510	.070	.693	7.326	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,326 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antarana Prima Jakarta Pusat.

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	16.727	2.388		7.004	.000
	Kepuasan Kerja	.495	.051	.789	9.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $9,773 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat

Tabel 4. 19

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337.307	2	668.654	46.979	.000 ^b
	Residual	811.276	57	14.233		
	Total	2148.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $46,979 > 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 16,428 + 0,510 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 48,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 48,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,326 > 2,002$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, adanya komunikasi yang baik, serta hubungan antar rekan kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan faktor utama yang lebih dominan memengaruhi kinerja adalah pemberian insentif dan gaya kepemimpinan atasan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 16,727 + 0,495 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 artinya memiliki hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 62,2% artinya kinerja

dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 62,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,773 > 2,002$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar motivasi yang dimiliki untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Pratama dan Lestari (2020) juga menunjukkan hasil serupa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, di mana faktor lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan antar rekan kerja menjadi penentu utama terbentuknya kepuasan tersebut. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa temuan pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menegaskan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 16,460 + 0,024 X_1 + 0,477 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 62,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 62,2%. hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,979 > 3,16$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan

kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Sari (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $7,326 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $9,773 > 2,002$ dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT. Satria Antaran Prima Jakarta Pusat.
3. Dari hasil uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar $46,979 > 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y). pada PT. Satria Antaran Prima
Jakarta Pusat

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang di peroleh maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,30 ada pada pernyataan nomor tiga “Standar kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan” maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan terus melakukan evaluasi secara berkala terhadap standar kerja yang berlaku. Hal ini penting untuk memastikan bahwa standar tersebut tetap relevan dengan perkembangan kemampuan karyawan, perubahan beban kerja, maupun dinamika operasional perusahaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan memberikan pelatihan dan pendampingan secara berkesinambungan agar karyawan mampu mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya sesuai standar yang telah ditetapkan
2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,38 ada pada pernyataan nomor satu “Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya” maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan tetap mempertahankan sistem penggajian yang ada serta terus melakukan evaluasi secara berkala, sehingga keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan dapat terus terjaga dan meningkatkan kepuasan karyawan
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata terendah yaitu

sebesar 3,33 ada pada pernyataan nomor tiga “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target perusahaan” maka dari itu peneliti menyarankan agar karyawan senantiasa mempertahankan konsistensi dalam pencapaian target, sekaligus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui manajemen waktu yang baik serta pemanfaatan strategi kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, produktivitas dapat terus terjaga bahkan ditingkatkan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andrianti, R. D., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 156–170.
- [2] Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V4i3.705>
- [3] Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt . Nesinak*. 2(1), 85–91.
- [4] Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio>
- [5] Cahyani, E., & Septianti, D. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 5(1), 22–41.
- [6] Elisabeth. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Study Kasus Pada Pt.Telkom Kalbar). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1–11.
- [7] Febriyana, W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding Of Management*, 2(3), 1–8.

- [8] Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2020). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/Cm-Bj.V1i1.8>
- [9] Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 85–92.
- [10] Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V3i3.873>
- [11] Handoko, S. D., W Mardi, N., & Hartati, S. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. 6, 17–26.
- [12] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- [13] Hermawan, E. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Hermawan | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- [14] Ichwanudin, W. (2024). Modul Praktikum Partial Least Square (Pls) Menggunakan Smartpls.
- [15] Izzah, N., & Rini, N. (2021). The Influence Of Non-Physical Work Environment And Job Characteristics On Employee Performance At Pt. Daliatex Kusuma In Bandung. 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- [16] Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 6(1), 1–17.
- [17] Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- [18] Maryanto, M. Y., Prahiawan, W., & Widyaningsih, I. U. (2025). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Uptd Pasar Blok F Kota Cilegon). *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 15(1).
- [19] Miftahuljannah, M. (2022). The Effect Of Individual Personality Of The Big Five Model And The Non Physical Work Environment On Employee Performance In Pt Bank Syariah Mandiri In Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 14(1), 9. <https://doi.org/10.29406/Jmm.V14i1.953>
- [20] Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- [21] Ninditya, A., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk). *Monetary Policy Report*, 1(October 2021), 105–112.
- [22] Ningsih, T. S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621.
- [23] Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).
- [24] Paramarta, W. A. (2023). Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 3, 4560–4571.