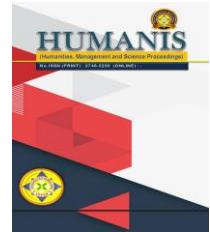




Pege (Hal.) : 1 - 9

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250



Special Issue :

Webinar Nasional HUMANIS 2025

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspittek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VIRIYASURYA JHANA JAKARTA

Sunadi¹⁾; Ita Kania Dewi²⁾; Indah Ayu Widiyastuti³⁾; and Mukrodi ⁴⁾

cunadi21@gmail.com¹⁾, itakania1302@gmail.com²⁾, indahdizka@gmail.com³⁾, dosen00560@unpam.ac.id⁴⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas pamulang

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of non-physical work environment on employee performance at PT Viriyasurya Jhana Jakarta. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to all employees of PT Viriyasurya Jhana Jakarta totaling 71 respondents with a saturated sampling technique. The data obtained were then processed using SPSS statistical software version 26. This analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple regression analysis tests, multiple regression analysis tests, determination coefficient tests, and statistical tests through t-tests and F-tests. The results of the t-test indicate that the non-physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. The R² value was found to be 0.308, meaning that the influence of the non-physical work environment variable on employee performance was 30.8%, while the remaining 69.2% was explained by other variables not discussed in this study. The results of the study indicate that: The non-physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Viriyasurya Jhana Jakarta.

Keywords: Non-Physical Work Environment, , Employee Performance

Abstrak. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada semua karyawan PT Viriyasurya Jhana Jakarta yang berjumlah 71 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS statistik versi 26. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana, uji analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, serta uji statistik melalui uji t, dan uji F. Hasil Uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R² ditemukan sebesar 0.308, artinya besar pengaruh variabel Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 30.8%, sementara sisanya 69.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam Penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi era globalisasi saat ini merupakan perubahan yang melanda seluruh dunia. Dampak yang terjadi sangatlah besar terhadap aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat. Baik dibidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya dan sebagainya. Hal ini disebabkan karena adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut karena adanya perilaku masyarakat sehari-hari. Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan-perubahan dari zaman ke zaman dengan adanya perlukaran informasi dan interaksi yang mudah di dapatkan dari berbagai dunia. Pada zaman ini setiap kalangan masyarakat harus mampu mengoptimalkan kesempatan dalam melihat peluang. Tingkat persaingan dunia usaha menjadi semakin tinggi untuk dapat bertahan dan berkembang, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki seperti modal, mateoril, mesin dan juga sumber daya lainnya seperti karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam persaingan dunia usaha.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian sejalan dengan rumusan masalah diatas, esensi Penelitian ini adalah untuk mengetahui suatu fenomena yang diangkat, dalam Penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dari hasil Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun manfaat yang diharapkan dari Penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi penulis
Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mengikuti seminar dan sidang tesis dalam rangka memperoleh gelar Magister Manajemen (S-2) pada Fakultas Pascasarjana Manajeman. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat dalam menambah wawasan, memperdalam pemahaman teori, serta meningkatkan kemampuan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia. Manfaat Akademis
Melalui Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada program studi manajemen konsentrasi sumber daya manusia Universitas Pamulang.
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya
2. Manfaat Praktis
Hasil Penelitian ini dapat memberikan solusi yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan dengan cara memperbaiki tingkat Lingkungan kerja non fisik pada karyawan PT Viriyasurya Jhana.



TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen adalah pengelolaan, pengaturan, pengendalian atau kontrol dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi atau perusahaan dan penggunaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis memandang perlu mememengukakan pendapat dari berbagai ahli.

Menurut Terry dan Leslie W. Rue dalam Karyoto (2016:3) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau arah terhadap suatu kelompok orang ke arah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Karyoto (2016:3) "Manajemen artinya aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi serta pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerja tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan secara efisien".

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:2) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola (manusia) secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan Human Resources, ada juga yang mengartikan sebagai Man Power Management serta ada pula yang menyertakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan lain sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah Human Resources Management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2016:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atas kelompok kerja.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu(pegawai)".

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan Kerja Non Fisik inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.



Sedarmayanti (2017:19) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Menurut Siagian (2016:59) Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sujarweni (2019:6), metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis Penelitian yang menghasilkan penemuan–penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur–prosedur statistik atau cara–cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala–gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

3.2 Tempat dan Waktu

1. Penelitian Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana Penelitian itu dilakukan. Lokasi Penelitian yang penulis lakukan berada di PT Viriyasurya Jhana Jakarta yang beralamat di Menara Prima Lt. B2 Jl. Lingkar Mega Kuningan No.2 BLK 6, Kuningan Timur, setia budi, Kota Jakarta Selatan 12950.

2. Waktu Penelitian

Penelitian diperkirakan dilakukan dalam waktu 4 (Empat) sampai 6 (Enam) bulan mulai dari Juli–November, Adapun Penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis dan waktu tersebut digunakan untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan lainnya dari pihak terkait dengan Penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2018:117) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pada tempat Penelitian yang telah ditetapkan maka Populasi dalam Penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta yang berjumlah 71 orang dan beralamat di Menara Prima Lt. B2 Jl. Lingkar Mega Kuningan No. 2 BLK 6, Kuningan Timur Setiabudi, Kota Jakarta Selatan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Arikunto (2019:104) mengatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dinamakan sampel jenuh, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan Penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 71 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

a. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis Koefisien Determinasi (R Square) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara



parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2017:231) dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel independen. Dimana dalam penggunaannya, Koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2017:231)

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi antara variabel bebas dan terikat (dikuadratkan) 100% Pengalian yang dipresentasikan.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah:

- 1) Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- 2) Jika determinasi bernilai 1 berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada independen terhadap dependen. Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat bahwa regresi sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung. Dalam hal ini adalah Lingkungan kerja non fisik untuk mengetahui hubungan dengan kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber : Sugiyono (2017:261)

Keterangan:

Y = Variabel terkait (variabel yang diduga)

X = Variabel bebas

a = Intersep (konstan) (nilai Y bila X = 0 disebut titik intersep)

b = Koefisien arah regresi linier mengukur besarnya pengaruh Y

Sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai konstanta a dan konstanta b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y \cdot \sum X^2) - (\sum X \cdot \sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017:261)

Variabel X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, namun tidak selalu demikian karena masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi.



c. Uji Hipotesis Uji t

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam Penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

$H_0: \rho=0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta

$H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis(Uji t) ini, menurut Sugiyono (2019:184) dalam menguji hipotesis (Uji t) Penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:184)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah singkat PT Viriyasurya Jhana

PT Viriyasurya Jhana berdiri sejak tanggal 22 Desember 1993 didirikan oleh Ibu. Diana S.E. di Jakarta. PT Viriyasurya Jhana bergerak di bidang jasa kebersihan yang telah bekerjasama dengan 50 gedung di Jakarta sampai saat ini. Seluruh karyawan PT. Viriyasurya Jhana memiliki attitude dan skil yang mumpuni melalui proses pelatihan, dan pelatihan ulang dengan pengawasan yang efektif sehingga menjadikan karyawan terlatih, bertanggung jawab, dan berintegritas. PT Viriyasurya Jhana memiliki kelebihan tidak pernah mencari proyek atau vendor tapi selalu dicari oleh klien karena kepuasan pelanggan atas hasil kerja PT Viriyasurya Jhana. PT Viriyasurya Jhana selalu mengedepankan karyawan dengan tidak menerima kerjasama jika gaji yang ditawarkan perusahaan tidak sesuai UMR(upah minimum regional).

4.2 Visi dan Misi PT Viriyasurya Jhana

1. Visi

Berkomitmen menjadi perusahaan jasa kebersihan terbesar di jakarta

2. Misi

- Menepatkan kualitas dan layanan terbaik sebagai prioritas utama dalam menyediakan jasa kebersihan.
- Berupaya terus menerus dalam menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan melalui inovasi.
- Berkomitmen kepada karyawan kami dengan memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan menjadi unggul.

4.3 Hasil Penelitian

1. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dalam Penelitian adalah variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan SPSS Versi 26 sebagai berikut:



Table 1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	,308	,298	5,773
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik				

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2022,yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,308 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 30,8% sedangkan sisanya sebesar (100-30,8%) = 69,2% dipengaruhi faktor lain.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam Penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,425	4,190		1,772	,081	
	.739	,133	,555	5,537	,000	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2022,yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,425 + 0.739 (X)$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,425 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,425 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik(X) sebesar 0,739 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,739 point.

3. Pengujian Hipotesis Uji t.

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam Penelitian ini digunakan kriteria



signifikansi 5% (0,050) dengan membandingkan antara nilai thitung dengan tTabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai thitung <tTabel: berarti H₀ diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai thitung >tTabel: berarti H₀ ditolak dan H_a diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai tTabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t\text{Tabel} = ta.\text{df} \text{ (Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

df = (n-k), maka diperoleh (71-3)-68, maka tTabel = 1,995

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

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,425	4,190		1,772	,081
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,739	,133	,5555,537	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2022,yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik(X) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,000<0,05 atau nilai thitung 5,537>tTabel 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, terdapat persamaan regresi $Y=7,426 + 0,739$ (X). Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,317 atau sebesar 31,7% sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t Tabel atau (5,537>1,995) sehingga H₀₁ ditolak H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta.

Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Viriyasurya Jhana Jakarta. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dukungan dari atasan, dan fleksibilitas kerja untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada penelitian ini dan dari hasil analisis serta bahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,425 + 0.739$ (X). Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,308 atau sebesar 30,8% sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi faktor lain. Uji



hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ Tabel atau ($5,337 > 1,995$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Viriyasurya Jhana Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016 .Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen-Teori Defisi dan konsep. CV ANDI OFFSET
- Mangkunegara (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti (2017). Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ,dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Siagian,s. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ,dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ,dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno .E. (2016). "Sumber Daya Manusia", PT.Gramedia, Surabaya.
- Sutrisno .E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.