



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City Di Jakarta Skripsi

¹Dwi Khanti Manisyah Ali , ²Syamsi Mawardi

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹dwickhanti24@gmail.com , ²awansm2020@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of non-physical work environment and work discipline on employee performance at PT Giordano Indonesia Senayan City Branch Di Jakarta, both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method with a sample of 56 respondents, data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, determination coefficient analysis test, and t test. Based on the results of the t test, the Work Environment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the t test show that $t_{count} (10.142) > t_{table} (2.005)$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that the better the work environment provided by the company, the higher the employee performance produced. Based on the results of the t test, Work Discipline (X2) also has a significant effect on Employee Performance (Y). The calculated t value of $13.011 > t_{table} 2.005$ indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This indicates that a high level of work discipline positively contributes to improved employee performance. Based on the results of the research data analysis, the regression equation obtained was $Y = 0.739 + 0.445 X_1 + 0.641 X_2$. The correlation coefficient value was 0.810, indicating a perfect correlation between the three variables. The determination value or contribution of influence was 0.835, or 83.5%, while the remaining 16.5% was influenced by other factors. Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y). The F test results showed that calculated F (134.061) > F table (3.170), indicating that H_0 was rejected and H_3 was accepted.

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 Giordano Indonesia Cabang Senayan City Di Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji analisis koefisien determinasi, dan uji t. Berdasarkan hasil uji t Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung (10,142) > ttabel (2,005), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai thitung sebesar 13,011 > ttabel 2,005 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,739 + 0,445 X_1 + 0,641 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,810 Artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sempurna. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,835 atau sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi faktor lain. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung (134,061) > Ftabel (3,170), yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini dunia bisnis ritel mengalami perkembangan sangat pesat salah satunya yaitu di dunia fashion. Fashion merupakan kebutuhan sekunder bagi setiap orang, seiring dengan kebutuhan konsumen yang bervariasi memberikan peluang bagi setiap para pelaku bisnis terutama di bidang fashion. Hal ini menyebabkan banyak bermunculan store yang menjual berbagai jenis produk fashion baik untuk pria maupun wanita, dan orang dewasa maupun anak kecil. Dimana store tersebut memberikan fasilitas pelayanan dan mutu produk yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Seiring dengan kemajuan budaya berpakaian yang berevolusi, saat ini pakaian tidak lagi

hanya sebagai pelindung tubuh tetapi lebih dari itu karena sebagai penanda status sosial dari diri seseorang.

Penggunaan manajemen sumber daya manusia yang sesuai dan efektif sangat penting bagi dunia usaha untuk menghasilkan karyawan yang dapat diandalkan dan unggul. Tujuan dari bagian sumber daya manusia dalam manajemen organisasi adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat diandalkan untuk melakukan pekerjaannya. Operasi perusahaan yang efisien memerlukan pengembangan dan pembaruan manajemen sumber daya manusia secara terus-menerus. Tugas pengelolaan dapat dimanfaatkan dengan baik agar kegiatan tersebut berjalan lancar. Profesional sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Giordano adalah perusahaan pakaian kasual untuk pria, wanita, dan anak-anak dari Hong Kong. Didirikan pada 1981 oleh Jimmy Lai (yang kini bukan lagi pemilik perusahaan), dan mempunyai 8.000 pekerja dan 1500 gerai yang tersebar di 31 negara. Giordano Indonesia pertama kali dibuka pada bulan Desember 1999 di Mal Taman Anggrek, Jakarta Barat di bawah PT Giotrada Nusantara, yang kemudian berganti nama menjadi PT Giordano Indonesia pada tahun 2001. Saat ini Giordano memiliki lebih dari 60 gerai yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Didalam menjalankan aktifitasnya keterampilan dan pengetahuan karyawan sangat diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan, dan karyawan pun dituntut untuk bekerja sebaik mungkin agar tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja sebagai kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan tetap mematuhi berbagai undang-undang dan tugas untuk mencapai tujuan bisnisnya, sepanjang peraturan ini tidak dipenuhi, konflik hukum atau moral dan etika. (Afandi 2018:83)

Tabel 1. Data KPI (Key Performance Indicator) Karyawan PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City Tahun 2022-2024

Aspek yang dinilai	Bobot (%)	Target (%)	TAHUN						Rata-Rata Capaian (%)	Rata-Rata Skor (%)	Keterangan
			2022		2023		2024				
			Capaian (%)	Skor (%)	Capaian (%)	Skor (%)	Capaian (%)	Skor (%)			
Kehadiran	30	100	89	26,7	92	27,6	86	25,8	89	26,7	Perlu di tingkatkan
Tanggung Jawab	20	100	87	17,4	85	17	88	17,6	86,6	17,3	Perlu di tingkatkan
Sikap	15	100	82	12,3	84	12,6	80	12	82	12,3	Perlu di tingkatkan
Kebersihan dan kerapian	20	100	80	16	85	17	93	18,6	86	17,2	Perlu di tingkatkan
Kerjasama	15	100	90	13,5	85	12,7	88	13,2	87,6	13	Perlu di tingkatkan
Jumlah	100	500	428	85,9	431	86,9	435	87,2	431,2	86,5	Perlu di tingkatkan

Sumber : Manajemen PT Giordano Indonesia

Menurut data KPI yang tertera pada Tabel diatas, pada tahun 2022, capaian kehadiran 89%, tanggung jawab 87%, sikap 82%, kebersihan dan kerapian 80%, dan kerjasama 90%. Tahun 2023 capaian kehadiran meningkat menjadi 92% pada, sedangkan tanggung jawab 85%, sikap 84%, kebersihan dan kerapian 85%, serta kerjasama 85%. Sebaliknya pada tahun 2024, persentase kehadiran 86%, tanggung jawab 88%, sikap 80%, kebersihan dan kerapian 93%, serta kerjasama 88%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi data kinerja karyawan di PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City antara tahun 2022-2024 belum mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan Karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan (Cahyani & Septianti, 2021). Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan emosional dengan rekan kerja maupun atasan (Sabilalo et al., 2020).

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana kerja yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas- tugasnya atau pekerjaannya (Putra et al., 2022).

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin adalah “Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela (2018:335). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. (Afandi 2021:83–84). Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Kasmir 2019:182). Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional

METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2019:65). Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas lingkungan kerja non fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan 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 (Sugiyono 2019:17).

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standart Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,937	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,962	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,980	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

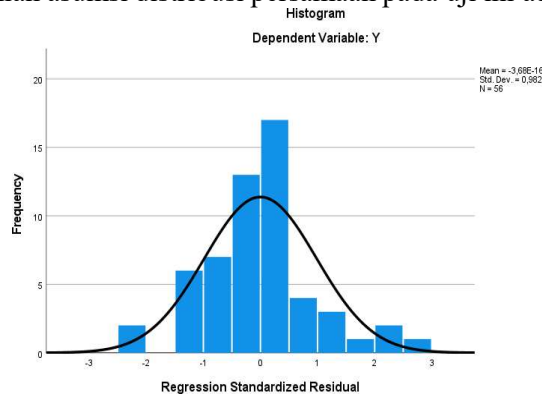
Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,76632880

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City Di Jakarta Skripsi

Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,121
	Negative	-,113
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

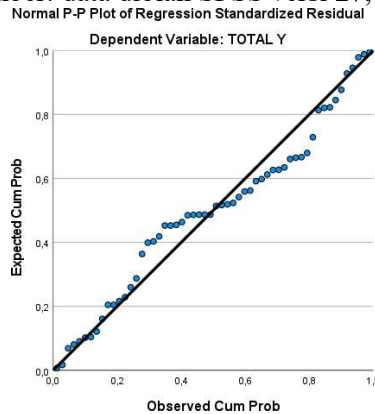
Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed sebesar $0.200 > 0,05$. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 1. Grafik P –P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: data diolah SPSS versi 27, 2025



Gambar 2. Normal P –P Plot

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual regresi berdistribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian awal dan akhir grafik, namun secara keseluruhan distribusi data dapat dikatakan normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam regresi telah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistics

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3,739	2,179		-1,716	,092		
	X1	,445	,090	,390	4,966	,000	,504	1,983
	X2	,641	,084	,596	7,586	,000	,504	1,983

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

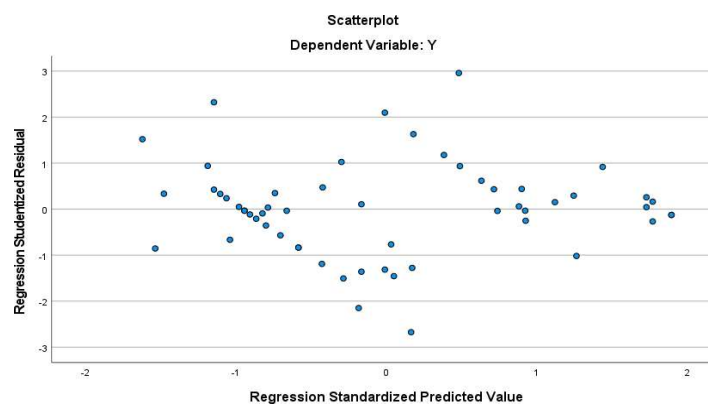
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel X1 dan X2 adalah sebesar 0,504, dan nilai VIF adalah 1,983. Karena nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,100	1,050	2,000	0,051
	TOTAL X1	-0,080	0,065	-,930	0,221
	TOTAL X2	0,052	0,053	,736	0,332

a. Dependent Variable: ABS_RES Sumber: data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji yang disajikan dalam tabel diatas, pengujian Glejser untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) menunjukkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,221. Di sisi lain, untuk variabel Disiplin Kerja (X2), nilai probabilitas signifikansi (sig.) tercatat sebesar 0,332. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model ini dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.



Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Gambar 3. Grafik Scarrerplot hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data yang terlihat pada grafik scatterplot diatas, penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak menunjukkan adanya pola yang teratur tau bentuk dengan cara tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas, yang berarti model regresi ini dapat dianggap sah dan layak untuk diterapkan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Autokorelasi Dengan Durbin-watson (DWTest)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,914 ^a	,835	,829	4,855	1,567

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,567. Nilai ini berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460, yang merupakan batas umum untuk menyatakan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi. (Ghozali, 2022). Karena nilai 1,567 berada dalam rentang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai autokorelasi telah terpenuhi, dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,829	4,855

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi

sebesar 0,835, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-83,5\%) = 16,5\%$ di pengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,739	2,179		-1,716	,092
	Lingkungan Kerja	,445	,090	,390	4,966	,000
	Disiplin Kerja	,641	,084	,596	7,586	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data diolah SPSS versi 27, 2025

- Nilai konstanta sebesar 0,739 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya bernilai sebesar 0,739 point.
- Nilai lingkungan kerja non fisik (X1) 0,445 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) 0,445 point.
- Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,641 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) 0,641.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6321,016	2	3160,508	134,061	,000 ^b
	Residual	1249,484	53	23,575		
	Total	7570,500	55			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Sumber: Data diolah SPSS versi 27,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(134,061 > 3,170)$. Hal ini disebut dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $< (0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai hubungan yang sempurna nilai determinasi atau kontribusi pengaruh besar 0,810 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 6,56 atau sebesar 6,56% sedangkan sisanya sebesar 96,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(10,142 > 2,005)$. Dengan demikian H0 di tolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City Di Jakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Darmadi (2020) lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sempurna nilai dterminasi atau kontribusi pengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya 92,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $(13,011 > 2,005)$. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City Di Jakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Syifa Fauziyah, Reni

Hindriari (2024) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,739 + 0,445 X1 + 0,641 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,810 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sempurna. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,835 atau sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(134,061 > 3,170)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giordano Indonesia Cabang Senayan City Di Jakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arief (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} (10,142) > t_{tabel} (2,005)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Diperoleh nilai hubungan yang sempurna nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,810 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 6,56 atau sebesar 6,56% sedangkan sisanya sebesar 96,3% dipengaruhi faktor lain.
2. Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Nilai t_{hitung} sebesar $13,011 > t_{tabel} 2,005$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sempurna nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 75,8% sedangkan sisanya 92,4% dipengaruhi faktor lain.
3. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,739 + 0,445 X1 + 0,641 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,810 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang sempurna. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,835 atau sebesar 83,5% sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi faktor lain. Lingkungan kerja non fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (134,061) > F_{tabel} (3,170)$, yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Saran

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik
Manajemen disarankan untuk terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja non fisik yang nyaman, bersih, aman, serta mendukung produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kerja, dan hubungan antar rekan kerja perlu diperhatikan agar karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Mendorong dan Menegakkan Disiplin Kerja
Disiplin kerja yang baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan aturan kerja yang jelas dan adil serta memberikan sanksi dan penghargaan secara konsisten. Pelatihan dan pembinaan kedisiplinan juga dapat dilakukan secara berkala agar karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi.
3. Pengembangan Program Motivasi dan Pengawasan
Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan dapat merancang program motivasi kerja, seperti penghargaan karyawan terbaik, insentif kinerja, dan kesempatan pengembangan karier. Selain itu, pengawasan yang efektif dan komunikasi dua arah juga penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.
4. Melakukan Evaluasi Secara Berkala

Evaluasi terhadap lingkungan kerja non fisik dan tingkat disiplin karyawan sebaiknya dilakukan secara berkala agar perusahaan dapat mengetahui aspek- aspek yang perlu ditingkatkan. Feedback dari karyawan juga penting untuk dijadikan dasar perbaikan kebijakan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Bandung: Pustaka Setia.
- Agustini, R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari. (2015). *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Tuna Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9).
- Arief, M. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Raksasa Laju Lintang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyani, A. T., & Septianti, D. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 145–154.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arena Agro Andalan. *Media Bina Ilmiah*, 15(11).
- Enny. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, N. (2017). *Manajemen: Teori dan aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fauziyah, S., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
- Firmansyah, A. (2018). *Manajemen: Sebuah pengantar*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitriani, S., Rahmawati, D., & Hidayat, M. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 88–97
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handayani, N., & Azizah, L. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas*. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 101–112.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78.
- Izzah, A. N., & Rini, A. S. (2021). *Indikator lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 12(4), 333– 342.
- Kasmir. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khaerani, G., & Jazuli, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Catur Mitra Sejati Sentosa Mitra-10 Cabang Siliwangi Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Kristina, Y., & Widyaningrum, M. E. (2019). *Dasar-dasar manajemen modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahuljannah. (2022). *Analisis lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 200–210.
- Pangabean, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, A., Wahyuni, S., & Saputra, D. (2022). *Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 55–63.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). Analisis kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. *Jurnal Ad'ministrare*, 5(1), 1–10.
- Sabilalo, R., Syamsir, & Ananda, A. (2020). *Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 22–31.
- Sanjaya, R. (2020). *Lingkungan kerja mental dan implikasinya terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 45–54.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (Edisi terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (1999). *Penilaian kinerja karyawan*. Jakarta: LaksBang Pressindo.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1).
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2018). *Principles of management* (Alih bahasa). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tersiana, R. (2018). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.