

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

Pratama Supriadi^{1*}, Chotamul Fajri²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

*Penulis Korespondensi: pratamasupriadi1213@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work stress and workload on employee turnover intention at PT Bharaduta Jaya Sakti, both partially and simultaneously. The method used in this study is an associative quantitative method. The population at PT Bharaduta Jaya Sakti was 85 respondents. The sample used in this study used a saturated sample, which means it is the same as the population of 85 people. The analysis in this study used the SPSS program version 25. The data analysis method used a simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and simultaneous f test. The results of this study indicate that: There is a partial significant effect of work stress on employee turnover intention at PT Bharaduta Jaya Sakti. This can be proven because the work stress variable (X1) has a calculated T value of 13,257 > t table 1.989 with a significance level of 0.000 < 0.05, so Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. There is a partial significant effect of workload on employee turnover intention at PT Bharaduta Jaya Sakti. This is proven because the workload variable (X2) has a calculated t-value of 13,299 > t-table 1.989 with a significance level of 0.000 < 0.05. Therefore, Ho2 is rejected and Ha2 is accepted. There is a significant simultaneous effect of work stress and workload on employee turnover intention at PT Bharaduta Jaya Sakti. This is proven because the calculated f-value of 157,331 > f-table of 3.108 with a significance level of 0.000 < 0.05. Therefore, Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. The coefficient of determination test results are indicated by an R-square value of 0.791, indicating that the work stress (X1) and workload (X2) variables contribute 79,1% to the turnover intention variable (Y), while the remaining 20,9% is due to other variables not examined in this study.*

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada PT Bharaduta Jaya Sakti sebanyak 85 re-sponden. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 85 orang. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien kore-lasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memiliki nilai t hitung 13,257 > t table 1,989 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung 13,299 > t table 1,989 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F Hitung 157,331 > F tabel sejumlah 3,108 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Pada hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,791 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,1%, sedangkan sisanya sebesar 20,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dunia kerja yang semakin kompetitif akibat globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan pola kerja pasca pandemi menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, meningkatkan kompetensi, serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten. PT Bharaduta Jaya Sakti, sebagai perusahaan di bidang pariwisata dan jasa keamanan profesional, masih menghadapi permasalahan kinerja yang ditandai dengan rendahnya tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada performa perusahaan, sehingga lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja selama periode 2022–2024, PT Bharaduta Jaya Sakti menunjukkan tren penurunan kinerja karyawan. Persentase karyawan dengan kategori kinerja tinggi (skor 90–100) menurun dari 22% pada tahun 2022 menjadi 18% pada tahun 2024, sementara kategori kinerja menengah (70–79) meningkat dari 21% menjadi 29%. Meskipun persentase karyawan dengan kinerja rendah (60–69) mengalami sedikit penurunan dari 27% menjadi 24%, peningkatan tersebut belum diikuti oleh bertambahnya jumlah karyawan dengan kinerja tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan konsistensi kinerja optimal karyawan sehingga diperlukan evaluasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagai dasar perbaikan kebijakan perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT Bharaduta Jaya Sakti. Aspek ini meliputi hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan pimpinan, pembagian tanggung jawab, serta kerja sama antar karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 43 karyawan, masih ditemukan beberapa permasalahan, terutama pada pelaksanaan pekerjaan sesuai tanggung jawab, di mana 79% responden menyatakan belum melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, 82% responden menilai kerja sama antar karyawan belum berjalan dengan baik, dan 47% menyatakan dukungan serta perhatian pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan masih kurang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa

lingkungan kerja non fisik di perusahaan belum sepenuhnya kondusif sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan data absensi PT Bharaduta Jaya Sakti periode 2022–2024, tingkat ketidakhadiran karyawan akibat sakit, izin, alpha, maupun keterlambatan masih tergolong tinggi. Meskipun persentase absensi menunjukkan sedikit penurunan dari 71% pada tahun 2022 menjadi 63% pada tahun 2024, jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan masih menjadi permasalahan yang berdampak pada penumpukan pekerjaan serta menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja di perusahaan masih perlu ditingkatkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan rekan kerja yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur organisasi. Berdasarkan fenomena penurunan kinerja, kondisi lingkungan kerja non fisik yang belum optimal, serta rendahnya disiplin kerja di PT Bharaduta Jaya Sakti, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan.

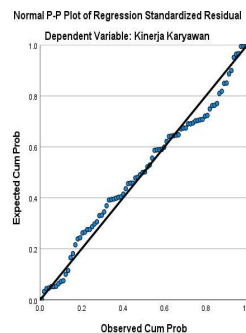
Hipotesis dalam penelitian ini ialah, Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti. Penelitian dilaksanakan di PT Bharaduta Jaya Sakti yang berlokasi di Jl. H. Gari No. 97, RT.2/RW.3, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Populasi penelitian berjumlah 85 karyawan, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Data yang telah terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan analisis statistik, yang meliputi analisis deskriptif berdasarkan rentang skala, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas Data P-Plot

Berdasarkan Gambar 1 hasil uji normalitas Normal Probability Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian telah berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Coefficient ^a		
Model	Tolerance	Statistic VIF
(Constant)		

1	Lingkungan Kerja Non Fisik	,493	2,028
	Disiplin Kerja	,493	2,028
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja sebesar 0,493 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 2,028 (< 10). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga memenuhi asumsi dalam analisis regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.475	1.370		3.996	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.057	,045	-.192	-1.268	,208
	Disiplin Kerja	-.023	,046	-.076	-.505	,615
a. Dependent Variable: Abs RES						

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel Stres Kerja sebesar 0,574 dan variabel Beban Kerja sebesar 0,063, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Uji Regresi Linear Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,603	2,416		6,872	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,821	,062	,823	13,257	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan						

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,603 + 0,821X_1$, dengan X_1 sebagai Lingkungan Kerja Non Fisik

dan Y sebagai Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 16,603 menunjukkan bahwa ketika Lingkungan Kerja Non Fisik bernilai nol, Kinerja Karyawan diperkirakan tetap sebesar 16,603. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,821 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,821 satuan.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,145	2,517		6,018	,000
	Disiplin kerja	,842	,063	,823	13,299	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,145 + 0,842X_2$, dengan X_2 sebagai Disiplin Kerja dan Y sebagai Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 15,145 menunjukkan bahwa ketika Disiplin Kerja bernilai nol, Kinerja Karyawan diperkirakan tetap sebesar 15,145. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,842 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,842 satuan.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,442	2,155		4,844	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,478	,071	,479	6,712	,000
	Disiplin Kerja	,493	,073	,482	6,753	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,442 + 0,478X_1 + 0,493X_2$, dengan X_1 sebagai Lingkungan Kerja Non Fisik, X_2 sebagai Disiplin Kerja, dan Y sebagai Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 10,442 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka Kinerja

Karyawan diperkirakan tetap sebesar 10,442. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,478 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel tersebut, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,478 satuan. Sementara itu, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,493 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja, dengan asumsi Lingkungan Kerja Non Fisik tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,493 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlations	1	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlations	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)			

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil Tabel 6, diperoleh nilai korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan sebesar 0,823. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik, maka Kinerja Karyawan cenderung semakin meningkat.

Tabel 7 Koefisien Korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlations	1	,823**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlations	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)			

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, diperoleh nilai korelasi antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,823. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan cenderung semakin meningkat.

Tabel 8 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,791	,786	3,17248
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja				

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,890 antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, sehingga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik dan semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan cenderung semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,673	3,92539
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik				

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 9, diperoleh nilai R Square sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mampu menjelaskan 67,7% variasi pada Kinerja Karyawan, sedangkan 32,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,674	3,91701
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mampu menjelaskan 67,8% variasi pada Kinerja Karyawan, sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,791	,786	3.17248
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja				

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,791. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan 79,1% variasi pada Kinerja Karyawan, sedangkan 20,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 12 Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,603	2,416		6,872	,000
	Lingkungan kerja Non Fisik	,821	,062	,823	13,257	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 12, diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 13,257, lebih besar dari t tabel sebesar 1,989, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1

diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Tabel 13 Uji t Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,145	2,517		6,018	,000
	Disiplin kerja	,842	,063	,823	13,299	,000
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 13 hasil dari pengujian t parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t kalkulasi sebesar $13,299 > T$ table 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dari itu ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Uji F Simultan

Tabel 14 Uji F Hitung Simultan

ANOVA ^a						
1	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3166.959	2	1583.480	157.331	,000 ^b
	Residual	835.366	83	10.065		
	Total	4002.326	85			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja						

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 14 hasil pengujian f hitung simultan, didapati nilai F hitung sebesar $157,331 > F$ tabel sejumlah 3,108 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan kalau Lingkungan kerja Non Fisik dan Disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan serta terbukti berpengaruh signifikan berdasarkan

hasil uji t. Secara simultan, kedua variabel juga menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan memberikan kontribusi sebesar 79,1% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan berdasarkan nilai koefisien determinasi, sedangkan 20,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, sehingga menunjukkan bahwa penerapan Lingkungan Kerja Non Fisik yang kondusif dan Disiplin Kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan koordinasi dan pembagian tugas yang lebih terstruktur agar lingkungan kerja non fisik menjadi lebih kondusif. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat sosialisasi serta menerapkan peraturan dan arahan pimpinan secara konsisten guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Di sisi lain, pimpinan diharapkan dapat menegakkan peraturan secara adil, konsisten, dan komunikatif sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang positif serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Alfian, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Amri, dkk. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. Lombok barat: Seval Literindo Kreasi
- Ansory & Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bramantri, A. S., & Arie Hendra Saputro. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonti Indonesia. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(4), 2828–2836. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2973>.
- Chotamul, Fajri, Denok Sunarsi, Widia Astuti dan Elis Triani Sari (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Samwon Copper Tube Tangerang Vol. 1 No. 2 (2024): Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- CV.AA. RIZKY. <https://books.google.co.id/books?id=LxouEAAAQBAJ>

- Erlani, R., & Fajri, C. (2026). Dampak Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16-27.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi*.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018), “Sumber Daya Manusia”, Jogjakarta: Laksana
- Heruwanto, Wahyuningsih, Rasipan, & Nurpatria. (n.d.). 391-1701-1-PB.pdf
Lingkungan kerja .pdf.
<https://books.google.co.id/books?id=mH8jEAAAQBAJ>
<https://books.google.co.id/books?id=YbhVEAAAQBAJ>
- Ichsan, dkk. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri
- Kristanti, Ria Lestari, 228/JT/2019, A.I., & Cendekia, M.S. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Media Sahabat Cendekia*.
- Muhraweni, (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55-70
- Novitasari. (2020). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Pratama, R. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Dan Komitmen Kerja Pada PT Sumber Alam Di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(4), 699-708.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
<https://jom.unsuraya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 48-65.

- 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. (Sugiyono, 2023)
- Silaen, Setyagustina, Ningsih, Sari, Bakti, Satriawan, Fadlillah, Maftuhah, & KR. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data dan Analisis)*. Bandung: Widina.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 13, Nomor 3, Maret 2024*
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tiong. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*.
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>