



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adis Dimension Footwear Wilayah Balaraja Kabupaten Tangerang

Mitha Salza Haditsah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Darmadi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: mithasalza@gmail.com¹, dosen02445@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of physical and non-physical work environments on employee performance at PT. Adis Dimension Footwear, Balaraja District, Tangerang Regency. The approach used in this research is quantitative with an associative method. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The population in this study consisted of 70 respondents. The results show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 16.172 + 0.605 X_1$ and a determination coefficient of 51.4%. The non-physical work environment also has a positive and significant effect, with the regression equation $Y = 15.113 + 0.624 X_2$ and a determination coefficient of 49.2%. Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 12.814 + 0.366 X_1 + 0.327 X_2$ and a determination coefficient of 56.9%. The F-test result shows $F_{count} > F_{table}$ ($44.239 > 3.13$), and the significance value is < 0.05 , thus all alternative hypotheses are accepted. These findings highlight the importance of optimizing both physical and non-physical work environments to enhance overall employee performance*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear Wilayah Balaraja Kabupaten Tangerang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai regresi $Y = 16,172 + 0,605 X_1$ dan koefisien determinasi sebesar 51,4%. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 15,113 + 0,624 X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 49,2%. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 12,814 + 0,366 X_1 + 0,327 X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 56,9%. Uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,239 > 3,13$), dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh hipotesis alternatif diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh

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

PENDAHULUAN

Industri manufaktur secara ekonomis dapat diartikan sebagai sebuah proses bahan transformasi bahan mentah menjadi bentuk sebuah produk. karena banyaknya proses inilah menyebabkan perusahaan memiliki ekosistem yang begitu banyak, menyangkut lingkungan kerja internal perusahaan, seperti karyawan dan manajemen perusahaan, dan juga lingkungan kerja yang berada diluar perusahaan, seperti melakukan kerja sama dengan masyarakat diluar lingkungan perusahaan, contohnya yaitu kerja sama dengan perusahaan limbah yang berada di wilayah dekat perusahaan

Menurut pengamatan awal, lingkungan kerja PT Adis Dimension Footwear, baik fisik maupun non-fisik, dianggap belum sesuai dan belum memadai. Di satu sisi, manajemen telah melakukan yang terbaik untuk lingkungan kerja, termasuk pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, fasilitas bangunan yang aman, dan jalur komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen. Di sisi lain, berdasarkan pada data hasil pra survei yang dilakukan pada karyawan PT. Adis Dimension Footwear berjumlah 30 responden digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Pra Survey Penilaian Lingkungan Kerja Fisik PT. Adis
Dimension Footwear

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Suhu Udara	Penggunaan pendingin ruangan (AC) atau kipas angin di ruangan sudah sesuai untuk mendukung kenyamanan bekerja	9	21	30
		Suhu ruangan tempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja	7	23	30
2	Penerangan	Saya merasa pencahayaan alami (matahari) cukup optimal di area kerja.	19	11	30
		Pencahayaan buatan (lampu) di tempat bekerja mendukung suasana yang nyaman.	17	13	30
3	Suara Bising	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	10	20	30
		Saya merasa suara di lingkungan kerja saya tetap pada level yang nyaman untuk bekerja	8	22	30
4	Penggunaan Warna	Warna di ruangan kerja memengaruhi suasana hati (mood) saya saat beraktivitas.	17	13	30
		Penggunaan warna pada ruangan tempat kerja sangat membantu karyawan dalam bekerja	22	8	30

Sumber : Hasil Pra survei tahun 2024

Dari tabel 1.1 menunjukan hasil pra survei yang dilakukan kepada karyawan dapat dilihat bahwa terdapat indikasi masalah pada lingkungan kerja fisik. Yang mana pada indikator suhu udara pada saat peneliti melakukan penelitian, ditemukan bahwa aspek suhu udara memiliki tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi. Sebanyak 21 responden menyatakan bahwa penggunaan pendingin ruangan (AC) atau kipas angin belum sesuai, serta 23 responden merasa suhu ruangan tidak nyaman untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan suhu di tempat kerja masih belum optimal, yang dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu Faktor kebisingan juga menjadi salah satu aspek dengan tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi. Sebanyak 20 responden menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak bebas dari suara bising mesin, dan 22 responden merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja mereka tidak nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa adanya gangguan suara dari mesin atau faktor eksternal lainnya dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hal serupa juga dilakukan pada Penilaian lingkungan kerja non fisik berdasarkan data pra survei yang dilakukan pada karyawan PT. Adis Dimension Footwear berjumlah 30 responden. Kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Penilaian Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Adis Dimension Footwear

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Hubungan antar rekan kerja setingkat	Rekan kerja setingkat saya sering berbagi informasi atau saran terkait pekerjaan.	16	14	30
		Rekan kerja setingkat saya membantu menyelesaikan masalah pekerjaan yang saya hadapi.	17	13	30
2	Hubungan kerja antar atasan dengan karyawan	Saya merasa atasan saya bersikap adil dan tidak membedakan dalam memimpin tim	12	18	30
		Atasan saya memberikan apresiasi atas hasil kerja saya.	8	22	30
3	Kerjasama antar karyawan	Karyawan di tempat kerja ini sering berdiskusi untuk mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan masalah.	13	17	30
		Kerjasama antar karyawan di tempat kerja ini menciptakan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan.	17	13	30

Sumber : Hasil Pra survei tahun 2024

Hasil pra survei yang dilakukan pada 30 karyawan pada tabel 1.2 adalah hasilnya bahwa lingkungan kerja non-fisik perusahaan masih belum bisa dikatakan ideal. Hal ini dapat dilihat dari aspek hubungan kerja antar atasan dengan karyawan dimana aspek ini memiliki tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi. Sebanyak 18 responden merasa bahwa atasan mereka tidak selalu bersikap adil dan cenderung membedakan dalam memimpin tim, serta 22 responden menyatakan bahwa atasan jarang memberikan apresiasi atas hasil kerja mereka. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam hubungan antara atasan dan karyawan, yang dapat berdampak pada motivasi kerja serta perasaan dihargai oleh karyawan. Kurangnya apresiasi dari atasan juga dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan dalam pemenuhan target produksi selama satu tahun menunjukkan kondisi yang belum stabil. Terdapat beberapa bulan di mana target produksi berhasil tercapai secara optimal, namun pada sebagian besar periode lainnya hasil produksi justru berada di bawah standar yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih mengalami fluktuasi, sehingga keberlanjutan dalam menjaga kualitas maupun kuantitas produksi belum berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui tabel berikut yang menggambarkan perbandingan antara total permintaan produksi dengan realisasi hasil produksi karyawan setiap bulan:

Tabel 1. 3
Kinerja Karyawan Berdasarkan Hasil Produksi Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Total Permintaan	Total Hasil Produksi	Balance	Persentase	Keterangan
Januari	Rp. 690.900.000	Rp. 656.944.386	(33.955.614)	95%	Belum Tercapai
Februari	Rp. 670.600.000	Rp. 580.374.965	(90.225.035)	87%	Belum Tercapai
Maret	Rp. 690.900.000	Rp. 656.944.386	(33.955.614)	95%	Belum Tercapai
April	Rp. 761.600.000	Rp. 761.600.000	-	100%	Tercapai
Mei	Rp. 875.000.000	Rp. 780.468.612	(94.531.388)	89%	Belum Tercapai
Juni	Rp. 665.000.000	Rp. 665.000.000	-	100%	Tercapai
Juli	Rp. 602.700.000	Rp.494.098.865	(108.601.135)	82%	Belum Tercapai
Agustus	Rp. 620.374.965	Rp. 481.600.000	(138.774.965)	78%	Belum Tercapai
September	Rp. 667.984.386	Rp. 410.900.000	(257.084.386)	62%	Belum Tercapai
Oktober	Rp. 685.546.142	Rp. 685.546.143	-	100%	Tercapai
November	Rp. 761.892.812	Rp. 602.700.000	(159.192.812)	79%	Belum Tercapai
Desember	Rp. 780.468.612	Rp. 512.800.000	(267.668.612)	66%	Belum Tercapai

Sumber : PT. Adis Dimension Footwear tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.3, pencapaian produksi karyawan PT. Adis Dimension Footwear pada tahun 2023 menunjukkan ketidakstabilan yang cukup signifikan. Dari bulan Januari hingga Desember, perusahaan hanya mampu mencapai target produksi penuh (100%) pada bulan April, Juni, dan Oktober. Sementara itu, pada bulan lainnya, capaian produksi masih berada di bawah target, dengan persentase tertinggi sebesar 95% (Januari dan Maret) serta persentase terendah sebesar 62% pada bulan September. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum perusahaan masih menghadapi kendala dalam memenuhi permintaan pelanggan secara konsisten. Terutama pada bulan Juli hingga Desember, terlihat tren penurunan pencapaian yang cukup signifikan, di mana hasil produksi terus menurun hingga mencapai titik terendah di bulan September dan Desember. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan dalam proses produksi masih perlu ditingkatkan, baik dari aspek lingkungan kerja fisik maupun non fisik, agar produktivitas dapat stabil dan permintaan pelanggan terpenuhi sesuai target

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti, (2017:26),

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahannya ataupun dengan sesama rekan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sedarmayanti, 2017:27) bahwa Lingkungan kerja non-fisik adalah semua hal yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Semua keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, disebut lingkungan kerja non-fisik. Ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan. (Rawi et al., 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keterampilan, kemampuan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Budiyo & Mochklas, (2020:21) Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja ketika mereka bekerja sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Mangkunegara (2017:4) juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif, Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Studi empiris ini bertujuan untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan parsial

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=70-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X₁)	X1.1	0,585	0,235	Valid
	X1.2	0,606	0,235	Valid
	X1.3	0,710	0,235	Valid
	X1.4	0,522	0,235	Valid
	X1.5	0,416	0,235	Valid
	X1.6	0,539	0,235	Valid
	X1.7	0,623	0,235	Valid
	X1.8	0,734	0,235	Valid
	X1.9	0,703	0,235	Valid
	X1.10	0,656	0,235	Valid

Sumber : SPSS 26(2025)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=70-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)	X2.1	0,573	0,235	Valid
	X2.2	0,699	0,235	Valid
	X2.3	0,534	0,235	Valid
	X2.4	0,754	0,235	Valid
	X2.5	0,739	0,235	Valid
	X2.6	0,776	0,235	Valid
	X2.7	0,706	0,235	Valid
	X2.8	0,686	0,235	Valid
	X2.9	0,650	0,235	Valid
	X2.10	0,575	0,235	Valid

Sumber : SPSS 26(2025)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=70-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,555	0,235	Valid
	Y.2	0,610	0,235	Valid
	Y.3	0,602	0,235	Valid
	Y.4	0,603	0,235	Valid
	Y.5	0,642	0,235	Valid
	Y.6	0,706	0,235	Valid
	Y.7	0,649	0,235	Valid
	Y.8	0,717	0,235	Valid
	Y.9	0,662	0,235	Valid
	Y.10	0,624	0,235	Valid

Sumber : SPSS 26(2025)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS v.26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrument valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik & Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,811	0,600	Realibel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,864	0,600	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,600	Realibel

Sumber : SPSS 26(2025)

Dari hasil uji reabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan realibel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah **Reliabel**

Uji Normalitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07268595
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.090
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber :SPSS 26 (2025)

Dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Maka dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah Normal

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.814	2.716		4.718	0		
	Lingkungan Kerja Fisik	0.366	0.106	0.434	3.459	0.001	0.408	2.449
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.327	0.112	0.368	2.929	0.005	0.408	2.449

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh nilai Tolerance variabel Lingkungan Kerja Fisik Sebesar 0,408 dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,408 nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,449 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 2,449 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	0.569	0.556	3.809	2.009
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber :output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai sebesar 2,009. Nilai tersebut berada pada rentang kriteria 1,550 – 2,460. Maka dapat dipastikan bahwa tidak ada masalah autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.599	1.889		2.435	0.018
	Lingkungan Kerja Fisik	-4.551E-07	0.074	0.000	0.000	1.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.053	0.078	-0.131	-0.689	0.493
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah SPSS v.26,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas, Glejser test model pada variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 1,000 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,493, dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Regresi Linear

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Regresi Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X1)
dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.814	2.716		4.718
	Lingkungan Kerja Fisik	0.366	0.106	0.434	3.459
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.327	0.112	0.368	2.929

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26

- Nilai konstanta sebesar 12,814 artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,814 point
- Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,366 apabila lingkungan kerja non fisik (X2) = 0 atau tidak ada perubahan maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 13,18 point
- Nilai Lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 0,327 apabila tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) = 0 maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 13,141 point

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.754 ^a	0.569	0.556	3.809	0.569	44.239	2	67	0.000

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26,2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,754 atau 75,4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 75,4% dan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	0.569	0.556	3.809
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data diolah SPSS v.26,2025

Dari hasil pengujian di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* terdapat sebanyak 0,569. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 56,9%. Sedangkan sisa persentase lainnya yaitu 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 26 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.814	2.716		4.718	0.000
	Lingkungan Kerja Fisik	0.366	0.106	0.434	3.459	0.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.327	0.112	0.368	2.929	0.005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS v.26,2025

- a. Nilai t hitung Lingkungan Kerja Fisik sebesar t hitung > t tabel atau (3,459 > 1,995) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,050. Dengan demikian hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan diterima atau berpengaruh. Maka Ha1 diterima dan H01 ditolak
- b. Nilai t hitung Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar t hitung > t tabel atau (2,929 > 1,995) dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,050. Dengan demikian hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan diterima atau berpengaruh. Maka Ha2 diterima dan H02 ditolak

Tabel 4. 27 Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1283.375	2	641.687	44.239	.000 ^b
	Residual	971.825	67	14.505		
	Total	2255.200	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Data diolah SPSS v.26,2025

Dari hasil uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $44,239 > 3,13$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Kedua hasil ini membuktikan bahwa hipotesis untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau berpengaruh. Maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari PT Adis Dimension Footwear, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan $Y = 16,172 + 0,605 (X1)$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,514 atau 51,4%. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai T hitung $> T$ tabel yaitu $3,459 > 1,995$ serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil regresi terhadap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik menghasilkan persamaan $Y = 15,113 + 0,624 (X2)$, dengan nilai determinasi sebesar 0,492 atau 49,2%. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan kontribusi sebesar 49,2% terhadap kinerja karyawan, sementara 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan T hitung $> T$ tabel yaitu $2,929 > 1,995$, dan nilai signifikansi $0,005 < 0,050$, sehingga hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Artinya, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Analisis regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 12,814 + 0,366 (X1) + 0,327 (X2)$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,569 atau 56,9%. Artinya, secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berkontribusi sebesar 56,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 43,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Uji simultan menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $44,239 > 3,13$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Turnover Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT Citra Rasa Betawi "JABODETABEK"). *Volume*, 7, 66–79.
- Adolph, R. (2016). *无No Title No Title No Title*. 1–23.
- Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan saman*. 12(2), 99–108.
- Arafah, N., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja cv zulfa tailor surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1–15.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2106%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2106/2111>

- Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Tbk Unit Sentra Kredit Kecil Melawai Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 554–570.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. (2013). METODOLOGI PENELITIAN. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Citra, Y. S. P. (2017). *Antropologi SMA/MA Kls XII (Diknas)*. Grasindo. https://books.google.co.id/books?id=5CbOZFbA_80C
- Dr. H. Nizamuddin, S. E. M. S., Khairul Azan, M. P., Dr. Khairul Anwar, M. S. I., Muhammad Ashoer, S. E. M. M., Aisyah Nuramini, M. P., Irlina Dewi, M. H., Mizan Abrory, M. P., Putri Hana Pebriana, M. P., Jafar Basalamah, S. E. M. M., & Sumianto, M. P. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN; KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS BAGI MAHASISWA*. CV. DOTPLUS Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=66MqEAAAQBAJ>
- Dr. Hj. Rahmawati, S. E. M. M. C. P. S. C. M. A., & Mulawarman, U. (2022). *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing ??? (Panduan bagi Peneliti Pemula)*. Universitas Mulawarman. <https://books.google.co.id/books?id=-3KcEAAAQBAJ>
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, S. E. M. M. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=RikKEAAAQBAJ>
- Dwi Lasha Kusuma. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN*.
- Ghozali, I. (2023). Pengaruh Gaji, Fasilitas Dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gpm (Gunung Putra Mandiri). *Soetomo Management Review*, 1(3), 281–290.
- Hayati, F. A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BREMA BRATA. *Jurnal Semarak*, 1(1), 42–53.
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*.
- Husnul Khaatimah, R. W. (2017). Efektivitas Model Pembelajaran Cooperative Integrated Reading and Composition Terhadap Hasil Belajar. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2(2), 76–87.
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p09>
- Jhuji, E. a. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Jogiyanto Hartono M, P. D. M. B. A. A. C. M. A. C. A. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Andi Offset. <https://books.google.co.id/books?id=ATgEEAAAQBAJ>
- Juliandi, A., Manurung, S., & Zulkarnain, F. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press. <https://books.google.co.id/books?id=0X-rBAAAQBAJ>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja* , 7(1), 40–50.
- Kusumawardhani, A. P. (2021). Pengaruh Earning Per Share Dan Price Earning Ratio Terhadap Price Book Value Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Indeks Idx30

- Tahun 2015-2020. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 131–137.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v8i2.250>
- Marbawi, SE., M. (2022). *Se v SE VA L Lit eri ndo MANAJEMEN SDM SEVAL S MANAJEMEN
SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern) OC A L* . www.penerbitseval.com
- Muninjaya, P. D. A. A. G. (2014). *Langkah Langkah Praktis Penyusunan Proposal dan Publikasi
Ilmiah*. Egc. https://books.google.co.id/books?id=HrsR0_e8KYYC
- Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. In
Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.
- Pandanwangi, S. S. (2018). Usulan Nilai Relatif Jabatan Dengan Menggunakan Metode Poin Pada
R.M Ayam Geprek Bu Sastro. *Journal of Applied Business Administration*, 1, 1–197.
<http://repository.unika.ac.id/17266/1>
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big
Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1),
446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, M., & Denok Sunarsi, S.Pd., M. M. Ch. (2021). *METODE
PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6(11), 196–215.
<https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Putra, E., & Wardhana, A. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KPPN BANDUNG I. *Analisis
Kesejahteraan Mustahiq Dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah*, v(Syariah
Economic, Zakat), 1–7.
- Rawi, R. D. P., Yusuf, A. A., Fawzi, M. G. H., & Sunarsi, D. (2020). *MANAJEMEN KARIR Toeri
dan Praktik*. Cipta Media Nusantara.
<https://books.google.co.id/books?id=si1EEAAQBAJ>
- Rifkhan, P. A. (2023). *PEDOMAN METODOLOGI PENELITIAN DATA PANEL DAN
KUESIONER*. Penerbit Adab. <https://books.google.co.id/books?id=UN2vEAAAQBAJ>
- Rimbani, R. M. (2017). *Bab Iii Metodologi Penelitian [Pdf]*. 20–32.
[http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB%20III.pdf)
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN
KEDOKTERAN*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. umsu press.
<https://books.google.co.id/books?id=GodIEAAAQBAJ>
- Saksono, H., Lia Rohmatul Maula, Ms., Ir Dyanasari, M., Eri Yusnita Arvianti, M., Bakti
Widyaningrum, M., Losina Akaresti, Mp., Umi Rofiatin, Ms., Candra Nuraini, M., Ir Sri
Hindarti, Ms., & Octaviana Helbawanti, Ms. (2022). *Buku Ajar PENGANTAR BISNIS
DAN MANAJEMEN*.
- Sarinah, S.Ag, M. P. . (2017). *Pengantar Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk
Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung : PT. Refika
Aditama.
- Setiawan, I. (2018). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT .
Karakatau Posco di Cilegon Banten) Pendahuluan Rumusan Masalah Tujuan
Penelitian*.
- Shiddiq, F. W. (2019). Pengaruh Kompetisi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem
Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei pada Satuan
Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung). *Skripsi*, i, 28.
<https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1988/>
- Smpit, P. D. I. (2018). *p-ISSN: 2541-383X e-ISSN: 2541-7088*. 3(2), 118–139.

- Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra. <https://books.google.co.id/books?id=FOTsDwAAQBAJ>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
- Thoha, A. (2022). MIX : Jurnal Ilmiah Manajemen Jurnal Ilmiah Manajemen. *Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 18(1), 31–43.
- Usaha, P., Studi, M., Cv, P., & Agung, K. (2018). *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*.
- Yaya Ruyatnasih, S. E. M. M., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media. <https://books.google.co.id/books?id=6DnvDwAAQBAJ>
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15–22. <https://doi.org/10.33369/joll.4.1.15-22>