
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANWICH INDONESIA DI BINTARO TANGERANG SELATAN

Teul Panda Banjal

Universitas Teknologi Nusantara, Bogor, Indonesia

teultoni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,433 > 2,003)$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,930 > 2,003)$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,6%. Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,009 > 2,750)$ dan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,017 + 0,402X_1 + 0,430X_2$ serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,5%.

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

PENDAHULUAN

Persaingan industri di era globalisasi saat ini semakin ketat dan suatu perusahaan harus mampu menawarkan produk maupun jasa agar mampu bersaing ditataran global. Seiring dengan banyaknya kemajuan dibidang teknologi juga turut mewarnai persaingan tersebut, oleh karena itu dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus terus mengembangkan usahanya untuk keberlanjutan perusahaan.

Persaingan dalam industri makanan dan minuman (*food and baverage*) di yang semakin kompetitif tentu memiliki tantangan bagi perusahaan untuk selalu mampu melakukan inovasi dalam rangka memenuhi kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) konsumen yang beragam agar mampu menarik hati konsumen dan mempertahankan posisi persaingan.

Kehadiran PT Sari Sandwich Indonesia atau lebih dikenal dengan Subway dengan adopsi *branding* makanan cepat saji ala Amerika. Salah satu merek *sandwich* yang terkenal dengan *sandwich* sehat dan lezat. Meski demikian Subway mengalami

banyak rintangan dalam perjalanannya, tak terkecuali Subway Indonesia. Pada tahun 1990-an, Subway sempat mendominasi pusat perbelanjaan besar di Jakarta dan Bali, meskipun itu hanya berlangsung sebentar. Sempat sepi peminat, kini Subway kembali eksis termasuk cabangnya di Jakarta.

PT Sari Sandwich Indonesia selalu menghadapi faktor persaingan di pasar makanan cepat saji, oleh karena itu mereka mengembangkan strategi untuk melawan kekuatan internal dan eksternal. Restoran *fast food* sering kali menjadi andalan para generasi muda saat ini, bukan hanya sekedar makan namun seringkali restoran *fast food* juga tempat bersantai dan berkumpul dengan rekan kerja, rekan mahasiswa dan keperluan lainnya seperti pesta ulang tahun.

Semua ini memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen, sebab karyawan merupakan salah satu aset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan karyawan yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Kusjono (2019) bahwa tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya.

PT Sari Sandwich Indonesia Bintaro Tangerang Selatan menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pada karyawan yang bersangkutan sehingga akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki karyawan.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan harus dilakukan transparan, agar karyawan mengetahui penilaian yang dilakukan tidak berdasar rasa suka atau tidak suka namun dengan profesional. Karyawan juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan dapat memberikan semangat kerja. Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan penilaian kinerja dapat diketahui aspek yang masih perlu ditingkatkan dan aspek mana yang perlu dipertahankan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Sari Sandwich Indonesia Bintaro Tangerang Selatan tahun 2020-2024 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT Sari Sandwich Indonesia Bintaro Tangerang Selatan Tahun 2020-2024

No	Indikator	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024

1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	86,2%	82,6%	85,4%	83,4%	75,4%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	74,8%	70,6%	71,2%	76,3%	74,4%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	77,5%	77,3%	81,5%	81,4%	68,2%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	81,4%	81,6%	85,5%	68,8%	68,7%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	77,3%	75,8%	81,8%	76,2%	75,8%
Capaian Rata-Rata			79,4%	77,6%	81,1%	77,2%	72,5%
Kriteria			Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Sari Sandwich Indonesia Bintaro Tangerang Selatan, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan, indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, indikator pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan indikator memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dengan kecenderungan menurun dimana tahun 2020 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 79,4%. Kemudian tahun 2022 capaian mengalami sedikit mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 81,1%. Selanjutnya tahun 2023 hanya mampu dicapai sebesar 77,2% dan tahun 2024 hanya mampu dicapai sebesar 72,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik seperti persepsi dan para karyawan mengenai lingkungan kerjanya yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja non fisik lebih pada suasana hubungan kerja di dalam suatu organisasi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Kinerja akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi lingkungan kerja non fisik itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan di tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja non fisik yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Kondisi yang terjadi di PT Sari Sandwich Indonesia menunjukkan beberapa indikator yang kurang mendukung seperti yang penulis lakukan dengan kegiatan prasurvey sebanyak 30

karyawan dimana penilaian karyawan dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 2: Data Lingkungan Kerja Non Fisik PT Sari Sandwich Indonesia Bintaro Tangerang Selatan Berdasar Pada Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Struktur kerja	Kebijakan yang diambil organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	30	19	63,3 %	11	36,7 %
2. Hubungan antara atasan dengan bawahan	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	30	20	66,7 %	10	33,3 %
3. Kerjasama antar karyawan	Selama ini antar karyawan mampu berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	30	21	70,0 %	9	30,0 %
4. Perhatian dan dukungan pemimpin	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggungjawabnya dengan baik	30	23	76,7 %	7	23,3 %
5. Kerjasama antar bagian dalam pekerjaan	Kerjasama antar unit kerja karyawan selama ini terjalin dengan baik	30	22	73,3 %	8	26,7 %
Rata-rata			21	70,0 %	9	30,0 %

Sumber: Prasurvey, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya struktur kerja dengan penugasan disertai kebijakan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kemudian indikator kerjasama antar karyawan, perhatian serta dukungan dari pimpinan, dan kerjasama antara bagian atau unit kerja dalam perusahaan, rata-rata yang menjawab sudah baik atau

setuju sebanyak 21 karyawan atau 70,0% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik atau kurang setuju rata-rata sebanyak 9 karyawan atau mencapai 30,0%.

Faktor lain yang penulis duga sebagai akibat dari menurunnya kinerja adalah komunikasi yang dibangun masih kurang maksimal. Komunikasi merupakan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan, komunikasi dalam organisasi dimaknai sebagai suatu proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Komunikasi yang terjadi di institusi ini masih dinilai kurang baik karena masih sering terjadi kesalahan kerja yang ditimbulkan akibat kesalahan komunikasi.

Melalui komunikasi yang bagus, maka institusi dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang bagus maka institusi akan sulit untuk berjalan sesuai harapan. Dalam mencapai tujuan ada faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi yang kurang efektif dan sering mengakibatkan salah interpretasi dan berakibat pekerjaan menjadi kurang optimal.

Komunikasi memiliki peran dalam membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan, serta mengimplementasikan dan mengoordinasikan aktivitas organisasi yang ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Jika komunikasi dalam sebuah institusi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka institusi tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu institusi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Untuk memperoleh data terkait dengan komunikasi, penulis melakukan kegiatan prasurvei dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 3: Data Komunikasi PT Sari Sandwich Indonesia Bintaro Tangerang Selatan Berdasar Pada Prasurvei 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvei	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Pengetahuan	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai pengetahuan yang dimilikinya	30	16	53,3%	14	46,7%

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Oran g	%	Oran g	%
2. Pema haman informasi	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap sesama rekan kerja	30	21	70,0%	9	30,0%
3. Ketrampilan	Perusahaan sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan karyawan	30	22	73,3%	8	26,7%
4. Sikap	Perusahaan selalu mendorong karyawan saling memiliki sikap kerjasama	30	22	73,3%	8	26,7%
5. Kemampuan berkreasi	Karyawan diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			21	69,3%	9	30,7%

Sumber: Prasurvey, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvey terkait komunikasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut antara lain penempatan karyawan sesuai kemampuan dan pengetahuannya, respon atas pemahaman informasi, ketrampilan pekerjaan, sikap kerjasama yang mampu dibangun, berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 21 karyawan atau 69,3% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 9 karyawan atau mencapai 30,7%.

Kondisi di atas harus segera diperbaiki agar penyampaian perintah terkait pekerjaan dapat dibangun dengan baik agar karyawan mampu melaksanakan secara baik dan mampu memberikan *feedback* pada kebijakan perusahaan. Komunikasi yang dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Selain itu juga penting membangun komunikasi yang lebih efektif dalam mengimplementasikan kebijakan yang dibuat manajemen sehingga kinerja yang ditetapkan akan tercapai.

1. Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada

PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan ?

- b. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan ?
- c. Adakah pengaruh secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan ?

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2021:21) menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Struktur kerja, Hubungan antara atasan dengan bawahan, Kerjasama antar karyawan, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerjasama antar bagian dalam pekerjaan.

2. Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2020:28) “komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus voka dan sebagainya”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Pengetahuan, Pemahaman informasi, Ketrampilan, Sikap, Kemampuan berkeaktivitas.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut indikatornya meliputi: Kualitas kerja, Kuntitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab pekerjaan.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 responden PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 58 responden PT Sanwich Indonesia di Bintaro Tangerang Selatan.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Non fisik (X1)	58	28	46	36.21	4.452
Komunikasi (X2)	58	29	44	36.48	3.794
Kinerja Karyawan (Y)	58	30	47	38.26	3.542
Valid N (listwise)	58				

Lingkungan kerja non fisik diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,621 dengan standar deviasi 4,452.

Komunikasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,648 dengan standar deviasi 3,794.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,826 dengan standar deviasi 3,542.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardiz ed Coefficients	Standardi zed Coefficien ts	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.017	3.273		2.450	.018
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.402	.070	.505	5.731	.000
Komunikasi (X2)	.430	.082	.460	5.219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,017 + 0,402X_1 + 0,430X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 8,017 diartikan jika lingkungan kerja non fisik dan komunikasi tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,017 poin.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,402, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,402 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 poin.
- 3) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,430, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,430 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,430 poin.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations ^b		Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=58

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations^b

		Komunikasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Komunikasi (X2)	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=58

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,621 artinya komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.601	2.236

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,784 artinya lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.415	2.710

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non fisik (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.621 ^a	.386	.375	2.801
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,386 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.601	2.236

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Non fisik (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,615 artinya lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.478	2.941		6.623	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.519	.081	.652	6.433	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,433 > 2,003), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.104	3.586		4.770	.000
	Komunikasi (X2)	.580	.098	.621	5.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,930 > 2,003), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.110	2	220.055	44.009	.000 ^b
	Residual	275.011	55	5.000		
	Total	715.121	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,009 > 2,750), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,433 > 2,003). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh.

Fathir Yusuf, Ilham Akbar Garusu, Ahmad Hamid (2023) dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Rumbai Kabupaten Bombana. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,541 + 0,767X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,627 > 1,717$).

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,621 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,930 > 2,003$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bralius Gideon, Imas Masriah (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Agra Mulya di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai $sig. 0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,017 + 0,402X_1 + 0,430X_2$, nilai korelasi sebesar 0,784 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($44,009 > 2,750$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,210 + 0,396X_1 + 0,377X_2$, dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,3% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,433 > 2,003$).
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

kontribusi pengaruh sebesar 38,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,930 > 2,003$).

- c. Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($44,009 > 2,750$).

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Terkait lingkungan kerja non fisik, untuk lebih baik lagi maka perusahaan sebaiknya dalam memberikan penugasan jobdes pekerjaan karyawan secara jelas sehingga koordinasi pekerjaan antar rekan kerja mampu dibangun dengan lebih baik lagi.
- b. Terkait komunikasi, untuk lebih baik lagi maka perusahaan sebaiknya dapat menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan mampu mengekspresikan kemampuannya secara baik.
- c. Terkait kinerja karyawan, untuk lebih baik lagi maka perusahaan sebaiknya selalu melakukan penilaian dan evaluasi capaian kinerja sehingga yang belum tercapai dapat diberikan pelatihan guna menambah kemampuan sehingga dapat membantu penyelesaian pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bintaro Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Bintaro Tangerang Selatan: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Bintaro Tangerang Selatan.
- Istijanto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Bintaro Tangerang Selatan: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Bintaro Tangerang Selatan: PT. Rajawaliagrafindo Persada.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Bintaro Tangerang Selatan.

- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Bintaro Tangerang Selatan, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Bintaro Tangerang Selatan: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bintaro Tangerang Selatan: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bintaro Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.
- Amelia, V. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Area Cilodong. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 273-283.
- Bria, A. P., & Muskita, S. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamkrindo Cabang Sorong. *EBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(01), 5-9.
- Kusumawardani, A. P., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Santoso Teknik Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5492-5506.
- Larasati Dwi Masyitah (2021) *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Jemursari*. Jurnal JIRM Vol.10 No.11. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.
- Muhammad Alham Ramadan (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang*. Jurnal Resiaj Vol.6 No.1. ISSN: 2636-1691. Univeritas Sriwijaya Palembang.
- Ria Widhia Sari (2019) *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inhutani IV Kab. Pasaman*. Jurnal Menara Ekonomi Vol.5 No.3. ISSN: 2407-8565. STIE Lubuk Sikapung.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal ekonomi efektif*, 4(2), 175-181.
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 1(3), 1999-2008.
- 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.
- Yusuf, M. F. M., Garusu, I. A., & Hamid, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Rumbia Kabupaten Bombana. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(2), 153-165.