

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OHGISHI INDONESIA

Maria Joeti¹, Ahmad Nazir, S.Sos., M.Si²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Email: msmariajoeti@gmail.com¹,
dosen01631@unpam.ac.id²,

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study is to investigate the influence of non-physical work environment and work discipline on the performance of PT Ohgishi Indonesia employees.*

Methods. *This study used descriptive quantitative research methods, where the data obtained came from questionnaires which were then processed using the SPSS application version 26. The research sample consisted of 79 employees of PT Ohgishi Indonesia who were selected using a sampling technique based on the slovin formula.*

Findings. *There is an influence of Non-Physical Work Environment and Work Discipline on the Performance of PT Ohgishi Indonesia Employees. This is evidenced by the equation $Y = 14.086 + 0.104X_1 + 0.548X_2$. The value of the correlation coefficient (R) or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.655 or 65.5%, which means that the variables of the non-physical work environment and work discipline have a strong level of correlation to employee performance.*

Implication. *Test the hypothesis obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($28,533 > 3.12$). Thus, H_0 is rejected, H_3 is accepted, meaning that there is a positive and very significant influence simultaneously between the non-physical work environment and work discipline on employee performance at PT Ohgishi Indonesia.*

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

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ohgishi Indonesia.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Sampel penelitian terdiri dari 79 karyawan PT Ohgishi Indonesia yang dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus *slovin*.

Hasil. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ohgishi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan persamaan $Y = 14.086 + 0,104X_1 + 0,548X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,655 atau 65,5% yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.533 > 3,12$). Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.

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

1. Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengalaman bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ohgishi Indonesia. Hal ini dianggap penting bagi karyawan sebagai salah satu sumber daya dalam suatu perusahaan, untuk meningkatkan disiplin di lingkungan kerja untuk memastikan tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu ditingkatkan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, serta memastikan adanya kedisiplinan dalam bekerja demi mencapai efektivitas dan efisiensi. Apabila seluruh karyawan telah bekerja secara disiplin, maka lingkungan kerja di perusahaan berjalan kondusif.

Dengan demikian, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang mendukung kegiatan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja di perusahaan yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Setiap tahun, terdapat fluktuasi yang menunjukkan bahwa target tidak tercapai dalam periode tahun tertentu, dapat dilihat terjadi penurunan dalam produksi antara tahun 2021 dan 2022, yang menyebabkan perusahaan tidak mencapai target produksi yang diharapkan sebagaimana mestinya. Fluktuasi ini terlihat dalam variasi target serta realisasi yang dijalankan, sehingga bagian produksi memerlukan perhatian lebih dari perusahaan.

Kemudian, berdasarkan hasil pra survey terkait lingkungan kerja non fisik, ditemukan bahwa sebanyak 28 karyawan belum berkomitmen untuk melaksanakan kewajiban seluruh pekerjaan berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, berdasarkan segi kedisiplinan, terdapat permasalahan yang cukup serius, dalam kurun 3 tahun terakhir (2021-2023) jumlah karyawan yang mengajukan cuti sebanyak mengalami peningkatan pada tahun tertentu. Karyawan merasa banyaknya beban pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga mengakibatkan banyak karyawan pada PT. Ohgishi Indonesia mengajukan izin meskipun hanya sejenak menyegarkan pikiran setelah menerima tugas. Selanjutnya, hal ini diperkuat dengan adanya karyawan yang belum mematuhi disiplin dalam bekerja, seperti karyawan yang terlambat masuk ke ruang produksi setelah istirahat, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan proyek yang diberikan dan kurang bertanggung jawab terhadap perintah atasan.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ohgishi Indonesia. Penelitian ini memiliki signifikansi karena akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta akan membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang ada dan meningkatkan efektivitas disiplin kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

1. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016:26) "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja". Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah

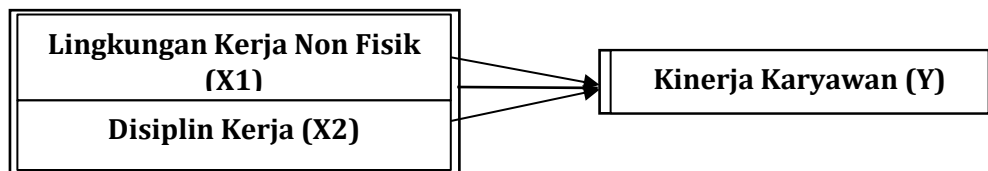
penting dari lingkungan kerja fisik. Sedangkan menurut Nitisemito (2016:40) “perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.”

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) menjelaskan bahwa “disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan suatu instansi”. Sementara itu, menurut Afandi (2018:12) menjelaskan bahwa “disiplin merupakan suatu instrumen yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan langkah untuk meningkatkan kesadaran serta kesiapan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal”. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sementara itu, menurut Fahmi (2018:2) “kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Kasmir (2019:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.

Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan, Semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan

H₂ Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.

Hubungan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan

H₃ Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.

Hubungan Lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, Semakin baik lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai perusahaan

2. Metode Penelitian

Metode penelitian paling tidak menguraikan populasi dan sampel, operasionalisasi variabel dan teknik analisis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

deskriptif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. 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 instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kemudian, Menurut Sugiyono (2017:147) “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan apa adanya dan tidak ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi”. Penelitian ini mengulas mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja dalam konteks Kinerja Karyawan di PT Ohgishi Indonesia. Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan penyebaran angket) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan).

Prosedur Sampel

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi, yaitu sebanyak 374. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Ohgishi Indonesia. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

N = jumlah anggota populasi

n = besar sampel

e = batas kesalahan yang diinginkan 10%)

Dalam penelitian ini data jumlah populasi yang diperoleh dari kantor yaitu sebanyak 374 orang karyawan. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{374}{1+374(10\%)^2} \\ &= \frac{374}{1+374(0.1)^2} \\ &= \frac{374}{1+3,74} = \frac{374}{4,74} = 78,90 \end{aligned}$$

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan yang memadai.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.354	3.496		8.109	0.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.298	0.096	0.334	3.112	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28.354 + 0,298X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 28,354, artinya jika pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) tidak ada, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 28,354.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) adalah 0,298 bernilai positif, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 nilai pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,298.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.396	3.080		5.323	0.000
	Disiplin Kerja	0.587	0.079	0.646	7.421	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.396 + 0,587X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 16,396, artinya jika pada variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 16,396.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,587 bernilai positif, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data pada variabel X_2 maka setiap perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,587.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel X_1 dan Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.086	3.576		3.939	0.000

Lingkungan Kerja Non Fisik	0.104	0.083	0.117	1.257	0.212
Disiplin Kerja	0.549	0.084	0.604	6.496	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.086 + 0,104X_1 + 0,549X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Konstanta dengan nilai 14.086 menyatakan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.086.
2. Nilai regresi $0,104X_1$ menyatakan apabila variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,104 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1).
3. Nilai regresi $0,549X_2$ menyatakan apabila variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,549 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1).

Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel X_1 dan Variabel X_2 Terhadap Variabel 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	.655 ^a	0.429	0.414	1.530	0.429	28.533	2	76	0.000

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

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 65,5% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan hubungan positif. Korelasi ini dikategorikan sangat kuat, yaitu berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799 berdasarkan panduan interpretasi faktor korelasi. Sisanya, sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel X_1 dan Variabel X_2 Terhadap Variabel 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	.655 ^a	0.429	0.414	1.530	0.429	28.533	2	76	0.000

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

Berdasarkan hasil uji determinasi yang tercantum dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,429. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 42,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, 57,1% sisanya terpengaruh oleh berbagai faktor lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Parsial Antara Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.354	3.496		8.109	0.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.298	0.096	0.334	3.112	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel yang tercantum di atas, dapat ditemukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,122 > 1,991$) hal ini dapat diperkuat berdasarkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Parsial Antara Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.396	3.080		5.323	0.000
	Disiplin Kerja	0.587	0.079	0.646	7.421	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan merujuk pada hasil pengujian hipotesis dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,421 > 1,991$) hal itu diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel X_1 dan Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.521	2	66.760	28.533	.000 ^b
	Residual	177.821	76	2.340		
	Total	311.342	78			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik						

Berdasarkan pengujian hipotesis yang terdapat dalam tabel di atas, ditemukan nilai perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,533 > 3,12$). Hal ini diperkuat oleh nilai *probability* signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Oleh karena itu, H_0 ditolak H_3 diterima mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan bersama antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 28.354 + 0,298X_1$. Melalui uji hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,122 > 1,991$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Ohgishi Indonesia.

Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16.396 + 0,587X_2$. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,421 > 1,991$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT Ohgishi Indonesia.

Pengaruh Variabel X_1 dan Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) memperoleh persamaan regresi $Y = 14.086 + 0,104X_1 + 0,548X_2$. Koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,655 atau 65,5% yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi simultan sebesar 42,9% sementara 57,1% yang tersisa dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipelajari oleh peneliti. Selain itu, uji hipotesis memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.533 > 3,12$). Jadi, H_0 ditolak H_3 diterima, yang berarti ada pengaruh yang positif dan sangat signifikan simultan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memusatkan perhatian pada kinerja karyawan di PT Ohgishi Indonesia. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Meskipun demikian, terdapat banyak faktor lain yang juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner rentan terhadap variasi pandangan, opini dan pemahaman yang berbeda antara satu responden dengan yang lainnya. Faktor lain yang turut berperan termasuk keragaman pemikiran dan integritas dalam menyampaikan pendapat pada kuesioner.

6. Kesimpulan

Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 28.354 + 0,298X_1$, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan 0,298 satuan jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) ditingkatkan satu unit. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,122 > 1,991$). Oleh karena itu, H_0 menolak H_1 yang diterima, ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan PT Ohgishi Indonesia.

Dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 16.396 + 0,587x_2$, ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,587 satuan jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan satu kesatuan. Selain itu, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,421 > 1,991$). Oleh karena itu, H_0 menolak H_2 diterima yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT Ohgishi Indonesia.

Variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan persamaan regresi linier berganda $Y = 14.086 + 0,104X_1 + 0,548X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 unit. Koefisien korelasi memiliki nilai 0,655 atau 65,5% yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 42,9% sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.533 > 3,12$). Sehingga, H_0 ditolak H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2016). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Firman. (2018). *Manajemen : Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program IBM SPSS Edisi 7*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Istijianto. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Istijianto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Mitra Sumber Rejeki.
- Jawangga, Y. H. (2019). *Dasar - Dasar Manajemen*. Kabupaten Simeulue: PT. Cempaka Putih.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya .

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14 ed.)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Buku Manajemen Personalia : (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifaatama Jawara.
- Rozarie, R. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputido.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singgih, S. (2016). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputido.
- Sudjana, N. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric. Edisi Pertama. Kencana*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prananda Media Group.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.