

Pengaruh Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bakti Nugraha Yuda Energy

Carolyn Yerlisa Farach¹, Yunita Sari², Dyah Ayu Putriani³, Darman Syafe'i⁴, Sri Rahayu⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja, Indonesia

E-mail: carolinlisa18@gmail.com¹, yunitabr1@yahoo.com², dyahayujuvedona@gmail.com³,
darmansyafeiunbara@gmail.com⁴, srirahay.ahmad80@gmail.com⁵

Article History:

Received: 25 April 2026

Revised: 23 Mei 2026

Accepted: 06 Juni 2026

Keywords: Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy, baik secara parsial maupun simultan. Populasi daam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 147 orang, dengan sampel sebanyak 100 orang yang ditentukan menggunakan metode purposive sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa fasilitas kantor (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ($t_{hitung} 1,857 < t_{tabel} 1,984$), sedangkan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ($t_{hitung} 3,035 > t_{tabel} 1,984$). Secara simultan, fasilitas kantor (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ($F_{hitung} 7.606 > F_{tabel} 3,09$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,136 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, serta motivasi kerja (Devita, 2017).

PENDAHULUAN

PT. Bakti Nugraha Yuda Energy merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi listrik dengan mengoprasikan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) menggunakan bahan bakar gas untuk memanaskan air dalam katel uap (*boiler*) yang memproduksi uap untuk menggerakkan *turbin* yang seporos dengan generator sehingga membangkitkan tenaga listrik untuk memenuhi beban puncak pada Kabupaten Ogan Komering Ulu yang mencapai 90MW.

Fasilitas kantor adalah sarana pendukung yang dirancang untuk menciptakan pengalaman kerja yang optimal. Fasilitas kantor merupakan media yang diberikan perusahaan guna mendukung

proses perputaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang tertinggi, dimana fasilitas kantor yang tersedia akan berdampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. (Ilihelu et al., 2024).

Lingkungan kerja non fisik adalah karakter organisasi/individu yang membentuk pengalaman kerja setiap karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif menjadikan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yg kondusif akan memberikan rasa nyaman untuk memungkinkan para karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut (Nuryasin et al., 2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama.

Kinerja pada dasarnya merupakan gambaran tentang sejauh mana seorang individual atau organisasi berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Jauvani, 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survey di awal, terdapat permasalahan mengenai fasilitas kantor yang terdapat pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy yang masih terdapat pada indikator penempatan ditata dengan benar, yang terlampir dilampiran dengan pertanyaan “apakah penempatan fasilitas kantor (seperti printer, alat tulis, file, dll) diruangan sudah terorganisir dengan rapi?”. Responden menjawab tidak dengan persentase 75%. Dimana karyawan menyatakan bahwa penempatan fasilitas kantor seperti printer dan alat tulis tidak terorganisir dengan baik. Fenomena ini terlihat dari kondisi nyata di lapangan dimana printer diletakkan disudut ruangan yang sulit dijangkau, sehingga karyawan harus berjalan bolak balik dari meja kerja mereka. Selain itu, alat tulis lainnya yang tidak terpusat menyebabkan waktu terbuang untuk mencari barang-barang seperti staples, klip kertas, dan alat-alat lainnya

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survey di awal, terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada PT. Bakti NugrahaYuda Energy pada indikator hubungan rekan kerja setingkat, pada tabel 2 yang terlampir dengan pertanyaan “apakah komunikasi dengan rekan kerja satu divisi atau setingkat berjalan dengan baik dan terbuka?”. Responden menjawab tidak dengan persentase 66%. Dimana ditemukan sebuah fenomena yang terkait dengan dinamika internal. banyak karyawan menyatakan bahwa komunikasi dengan rekan satu devisi atau setingkat tidak berjalan baik dan terbuka. seperti ketika sedang rapat tim dimana hanya beberapa suara dominan yang di dengar, sementara anggota lain yang mungkin memiliki ide atau keberatan memilih untuk diam, bukan karena tidak peduli, tetapi karena merasa tidak ada ruang untuk berpendapat. Hal ini terwujud dalam bentuk minimnya berbagi informasi penting, miskomunikasi dalam penugasan, serta kesulitan menyelesaikan tugas masalah bersama-sama. Situasi ini pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak efisien.

Berdasarkan hasil observasi dan *pra-survey* awal, terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Bakti NugrahaYuda Energy pada indikator kualitas pekerjaan pada tabel 3 yang terlampir di lampiran dengan pertanyaan “apakah dalam sebulan terakhir hasil kerja karyawan jarang memiliki kesalahan atau harus diperbaiki ulang?”. Responden menjawab tidak dengan persentase 70%. Dimana ada permasalahan mengenai kualitas pekerjaan, dimana sebagian besar karyawan di PLTU Baturaja mengakui bahwa hasil kerja mereka dalam sebulan terakhir masih sering melakukan kesalahan dan memerlukan perbaikan ulang. Hal ini menunjukkan

adanya masalah dalam hal akurasi dan ketelitian pelaksanaan tugas. Kesalahan yang terjadi dapat berupa pembacaan parameter operasional yang tidak tepat atau dokumentasi yang tidak lengkap. Akibatnya, efisiensi pembangkit menurun karena harus sering dilakukan penyesuaian dan koreksi. Fenomena ini mengindikasikan perlunya peningkatan disiplin kerja, sistem pengawasan yang lebih ketat, serta pembinaan karyawan yang lebih insentif untuk memastikan setiap tugas dilaksanakan dengan benar.

Peneliti ini menemukan adanya gap reseach antara fasilitas kantor, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Gap penelitian ini semakin diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang masih kontradiktif. Penelitian oleh (Alam & Sarpan, 2024) menyatakan bahwa fasilitas kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh (Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, 2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan variabel lingkungan kerja non fisik, dalam penelitian (Ndruru et al., 2024) menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian oleh (Fauziyyah & Rohyani, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Fasilitas Kantor (X_1)

Menurut (Ilihelu et al., 2024) fasilitas kantor merupakan media yang diberikan perusahaan guna mendukung proses perputaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang tertinggi, dimana fasilitas kantor yang tersedia akan berdampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Azis Rachman, erna patutie, at al (2024:77) fasilitas kerja dapat dikatakan sebagai sekumpulan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka

Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

lingkungan kerja non fisik adalah situasi dan kondisi dari lingkungan kerja fisik yang ada kaitannya dengan hubungan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut (Heny, 2016) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antar bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempatkan kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Menurut (Nuryasin et al., 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian suatu kinerja dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (I Komang Budiasa, 2020) menyatakan

kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Jauvani, 2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga adanya Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy baik secara parsial maupun simultan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil secara langsung dengan menggunakan kuesioner serta melakukan observasi secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy yang berjumlah 147 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda SPSS (*statistical package for the social sciences*) versi 27

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS27 untuk memastikan bahwa instrument kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan terhadap 100 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan membandingkan nilai r -tabel dengan r -hitung, dimana jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dinyatakan valid dan r -hitung dapat dilihat pada kolom *person correlation* dan r -tabel sebesar. Adapun hasil validitas Fasilitas Kantor yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Fasilitas Kantor

Item pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,551	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,443	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,637	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,550	0,196	Valid
Pernyataan 5	0,572	0,196	Valid
Pernyataan 6	0,568	0,196	Valid
Pernyataan 7	0,580	0,196	Valid
Pernyataan 8	0,492	0,196	Valid
Pernyataan 9	0,449	0,196	Valid
Pernyataan 10	0,416	0,196	Valid
Pernyataan 11	0,426	0,196	Valid
Pernyataan 12	0,390	0,196	Valid
Pernyataan 13	0,279	0,196	Valid
Pernyataan 14	0,432	0,196	Valid

Pernyataan 15	0,322	0,196	Valid
Pernyataan 16	0,333	0,196	Valid
Pernyataan 17	0,265	0,196	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Item pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,663	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,650	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,732	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,625	0,196	Valid
Pernyataan 5	0,515	0,196	Valid
Pernyataan 6	0,432	0,196	Valid
Pernyataan 7	0,542	0,196	Valid
Pernyataan 8	0,526	0,196	Valid
Pernyataan 9	0,472	0,196	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,402	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,586	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,218	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,531	0,196	Valid
Pernyataan 5	0,651	0,196	Valid
Pernyataan 6	0,638	0,196	Valid
Pernyataan 7	0,601	0,196	Valid
Pernyataan 8	0,514	0,196	Valid
Pernyataan 9	0,202	0,196	Valid
Pernyataan 10	0,471	0,196	Valid
Pernyataan 11	0,527	0,196	Valid
Pernyataan 12	0,434	0,196	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis diperoleh bahwa seluruh item pernyataan variabel fasilitas kantor, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ sebesar 0,196, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 27, dengan melihat nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, jika nilainya lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Fasilitas Kantor (X ₁)	0,756	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,747	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Fasilitas Kantor (X₁) sebesar 0,756 variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) sebesar 0,747 variabel

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,712, sehingga seluruh item pernyataan layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25719284
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.046
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.167
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.160
	99% Confidence Interval	Lower Bound .151
		Upper Bound .170

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan nilai Asymp.Sig pada tabel 1 didapatkan bahwa kolmogorov-smirnov bernilai signifikan $0,167 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual variabel Fasilitas Kantor (X_1), variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Bakti Nugraha Yuda Energy, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Hasil Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.729	3.578		6.353	<.001		
	Fasilitas kantor	.131	.071	.178	1.857	.066	.967	1.034
	Lingkungan kerja non fisik	.317	.104	.291	3.035	.003	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat nilai bahwa nilai tolerance Fasilitas Kantor (X_1) 0,967 dan VIF sebesar 1,034, nilai tolerance Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,967 dan VIF sebesar 1,034. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

karena nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.460	2.009		3.216	.002		
	Fasilitas kantor	-.031	.040	-.080	-.788	.432	.967	1.034
	Lingkungan kerja non fisik	-.068	.059	-.118	-1.161	.248	.967	1.034

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan Fasilitas Kantor (X_1) 0,432 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,248, karena nilai signifikannya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.729	3.578		6.353	<.001		
	Fasilitas kantor	.131	.071	.178	1.857	.066	.967	1.034
	Lingkungan kerja non fisik	.317	.104	.291	3.035	.003	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,729 + 0,131 X_1 + 0,317 X_2$$

Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22,729 yang berarti jika variabel Fasilitas Kantor dan Lingkungan Kerja Non Fisik bernilai nol, maka Kinerja Karyawan sebesar 22,729.
2. Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kantor (X_1) sebesar 0,131 menyatakan bahwa setiap kenaikan Fasilitas Kantor meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,131 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,317 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel Fasilitas Kantor (X_1) tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Hasil uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.729	3.578		6.353	<.001		
	Fasilitas kantor	.131	.071	.178	1.857	.066	.967	1.034
	Lingkungan kerja non fisik	.317	.104	.291	3.035	.003	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t-hitung Fasilitas Kantor (X_1) sebesar 1,857 dan t-hitung Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 3,035. Dengan t-tabel ($\alpha/2 = 0,025$) dan $df = n-k-1$ ($100-2-1 = 97$) pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) 0,05 maka didapat t tabel sebesar 1,984. Pada variabel Fasilitas Kantor (X_1), diperoleh bahwa nilai t hitung ($1,857$) < t tabel ($1,984$), artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kantor(X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), diperoleh nilai t hitung ($3,035$) > t tabel ($1,984$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.

Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, apakah berpengaruh atau tidak.

Tabel 6
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.394	2	140.697	7.606	<.001 ^b
	Residual	1794.245	97	18.497		
	Total	2075.639	99			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Fasilitas kantor

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai f-hitung > f-tabel yaitu sebesar $7,606 > 3,09$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.368 ^a	.136	.118	4.300858	1.666

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Fasilitas kantor

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 7 hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,136 hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy sebesar 13,6% sedangkan sisanya 86,4% di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja dan motivasi kerja (Devita, 2017).

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,66 > 0,05$ dan nilai t-hitung $> t$ -tabel yaitu $1,857 < 1,98472$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Fasilitas Kantor (X_1) tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan fasilitas kantor yang ada di perusahaan tidak membeikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan secara individual. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Terry Awitanto Lajutama, Elva Nuraiana, 2017) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa fasilitas bukan merupakan pemicu utama dalam penentu kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Artinya, karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, hubungan interpersonal, atau gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini semakin memperkuat penelitian sebelumnya bahwa dalam konteks perusahaan tertentu, terutama pada sektor industri berat seperti pembangkit listrik, keberadaan fasilitas kantor yang lengkap sekalipun belum tentu menjamin peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,01 > 0,05$ dan nilai t-hitung $> t$ -tabel yaitu $7,606 > 3,09$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Heny, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis, dimana terjadi hubungan atau komunikasi antar bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Teori ini terbukti kebenarannya dalam konteks PT. Bakti Nugraha Yuda Energy, dimana lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu mendorong karyawan

untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama (uji-f) hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ diperoleh nilai sebesar $7,606 > 3,09$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan secara simultan Fasilitas Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Fasilitas Kantor (X_1) didapatkan kesimpulan bahwa Fasilitas Kantor (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) didapatkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $7,606 > 3,09$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy.
3. Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,136 hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy sebesar 13,6% sedangkan sisanya 86,4% di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja dan motivasi kerja (Devita, 2017).

DAFTAR REFERENSI

- Alam, I. K., & Sarpan. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 119–129. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i1>
- Devita, M. (2017). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Online Mahasiswa FISIP*, 4 No 2(3), 1–15. https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Faktor_yang_Mempengaruhi_Kinerja/czpyEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kasmir+2019+faktor+yang+mempengaruhi+kinerja+karyawan&pg=PA2&printsec=frontcover
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Heny, M. G. . (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://hdl.handle.net/123456789/658>
- I Komang Budiasa. (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).*

- Ilihelu, R. ., Tutupoho, F., & Tjokro, C. . (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada KantorKecamatan Telutih Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 135–146.
- Jauvani, E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga*. 4(1), 221–228.
- Ndruru, T. E. S., Tarigan, M. I., Purba, S., & Ritonga, S. (2024). PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP MEDAN SUNGGAL. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(2), 234–241. <https://doi.org/10.54367/kukima.v3i2.4224>
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ika, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- SUGIYONO. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*.
- Terry Awitanto Lajatuma, Elva Nuraiana, J. M. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–199.