AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 422-431
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1105

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT General Motors Indonesia di Bekasi

Sunardi [1], Rabbil Mulya Oktaviani[2*], Reni Hindriari[3], Ibnu Sina [4], Ns.Puspa Wira Santi[5]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 12, 2026
Revised September 15, 2026
Accepted October 13, 2026
Available online November 02, 2026

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance at PT General Motors Indonesia in Bekasi. This study employed an associative quantitative method. The sample used in this research consisted of 42 respondents. The data analysis techniques and tests included simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, t-test, and F-test, using SPSS version 27 software. The results of the study indicate that based on the first hypothesis test, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-}_{value}$ = 5.141 > $t\text{-}_{table}$ = 2.022) with a significance value of (0.000 < 0.05). The second hypothesis test shows that the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-}_{value}$ = 5.885 > $t\text{-}_{table}$ = 2.022) with a significance value of (0.000 < 0.05). The third hypothesis test indicates that physical work environment and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance ($f\text{-}_{value}$ = 18.936 > $f\text{-}_{table}$ = 3.24) with a significance value of (0.000 < 0.05). The coefficient of determination was 49.3%, indicating that the physical and non-physical work environments jointly contributed 49.3% to employee performance, while the remaining 50.7% was influenced by other factors outside the scope of this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT General Motors Indonesia di Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 42 responden. Teknik analisis dan uji data meliputi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji t dan uji F, dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} 5,141 > t_{tabel} 2,022) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Hasil hipotesis kedua, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} 5,885 > t_{tabel} 2,022) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Hasil hipotesis ketiga, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (f_{hitung} 18,936 > f_{tabel} 3,24) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Koefisien determinasi sebesar 49,3% menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: rabbil.mly@gmail.com (Rabbil)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi karena berperan dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM karena menunjukkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Anwar, 2021).

PT General Motors Indonesia di Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif nasional melalui kegiatan perakitan, distribusi, serta layanan purna jual kendaraan. Dengan dukungan teknologi modern dan standar internasional, perusahaan ini berupaya menghadirkan produk yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan konsumen di Indonesia. Selain itu, perusahaan juga berkomitmen untuk meningkatkan daya saing melalui inovasi serta penerapan sistem manajemen yang efektif. Namun, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir PT General Motors Indonesia di Bekasi menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang cenderung mengalami penurunan atau fluktuasi. Permasalahan ini menjadi perhatian penting bagi manajemen, karena kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan di industri otomotif yang semakin ketat. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan PT General Motors Indonesia di Bekasi yang diukur menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) pada periode 2023 – 2025 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan. Pada tahun 2023, rata-rata nilai KPI karyawan sebesar 3,30 dengan kategori Medium. Selanjutnya, pada tahun 2024 rata-rata nilai KPI mengalami penurunan menjadi 3,28, dan kembali menurun pada tahun 2025 menjadi 3,20, meskipun masih berada pada kategori Medium.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk manajemen dalam suatu perusahaan, karena memengaruhi langsung kinerja pegawai. Lingkungan yang menguntungkan memberikan keamanan, kenyamanan, dan kondisi kerja yang optimal, sementara yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja. Faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebosanan, dan kebersihan tempat kerja memengaruhi tugas karyawan, sehingga penting untuk memperhatikan aspek-aspek ini (Kalos et al., 2023). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. L

ingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Serdamayanti dalam Ramdhona et al., 2022).

Permasalahan yang terjadi di PT General Motors Indonesia di Bekasi mengenai lingkungan kerja fisik, berdasarkan observasi awal (pra-survei) yang telah peneliti lakukan terhadap 15 karyawan, hasilnya menunjukkan rata-rata responden yang menyatakan kondisi lingkungan kerja fisik sudah baik hanya sebesar 41%, sedangkan 59% responden menyatakan kondisi tersebut masih belum baik. Indikator dengan penilaian terendah adalah pencahayaan, alat dan perlengkapan kerja, serta suhu ruangan, yang menunjukkan masih adanya ketidaknyamanan dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh data kondisi sarana dan prasarana perusahaan, yang menunjukkan beberapa fasilitas kerja masih berada dalam kondisi kurang baik, seperti AC, printer, pencahayaan (lampu), dan *exhaust fan*. Selain itu, komputer yang tersedia masih terbatas, sebagian karyawan menggunakan laptop pribadi, beberapa kursi kerja mulai kurang nyaman digunakan, serta tata letak meja kerja yang terlalu rapat sehingga mengurangi kenyamanan saat bekerja.

Pada lingkungan kerja non fisik, hasil pra-survei menunjukkan bahwa rata-rata responden yang memberikan penilaian "baik" sebesar 49%, sedangkan 51% responden menyatakan "tidak baik". Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kenyamanan dan kinerja karyawan. Indikator dengan penilaian "tidak baik" tertinggi adalah komunikasi sebesar 73%, yang menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan dan karyawan maupun antar rekan kerja belum berjalan secara optimal. Selain itu, indikator keamanan juga memperoleh penilaian "tidak baik" sebesar 60%, sedangkan hubungan kerja antar rekan sebesar 40% dan hubungan pemimpin dengan karyawan sebesar 33%. Dari data pra-survei di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik masih kurang kondusif, sehingga berpotensi menghambat motivasi, kenyamanan, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan terhadap pengaruh masing-masing variabel secara parsial serta pengaruh

kedua variabel secara simultan. Dengan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai keterkaitan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) menyampaikan bahwa dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT General Motors Indonesia di Bekasi yang beralamat di Jalan Cempaka KM 37, Jatimulya, Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT General Motors Indonesia di Bekasi yang berjumlah 42 karyawan. Menurut Arikunto (2019) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT General Motors Indonesia di Bekasi yang berjumlah 42 karyawan.

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27, yang meliputi Analisis Deskriptif, Analisis Statistik Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

X_1	X_2	Y	r_{tabel}	Keterangan
0,548	0,541	0,563	0,304	Valid
0,539	0,541	0,703	0,304	Valid
0,765	0,552	0,542	0,304	Valid
0,744	0,612	0,535	0,304	Valid
0,522	0,651	0,771	0,304	Valid
0,553	0,565	0,613	0,304	Valid
0,616	0,546	0,691	0,304	Valid
0,714	0,621	0,564	0,304	Valid
0,625	0,588	0,600	0,304	Valid
0,695	0,745	0,628	0,304	Valid

Sumber: Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 1 Uji Validitas, seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,304). Dengan demikian, setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik, sehingga seluruh item dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	N *of Items*
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,835	10
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,795	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	10

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai *Cronbach's Alpha* di atas 0,600, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,12409759
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,082
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0,187

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,187 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

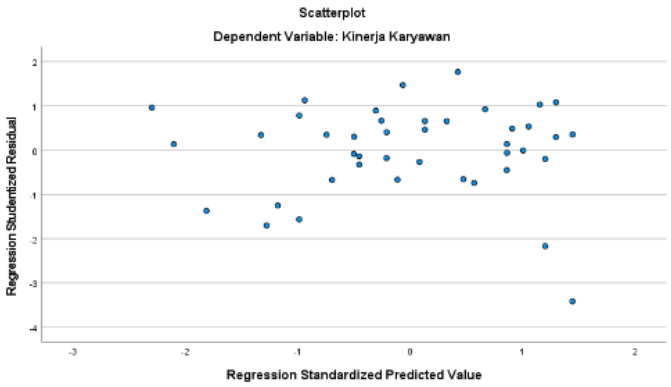
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,376	4,234		2,451	0,019		
	Lingkungan Kerja Fisik	0,246	0,166	0,263	1,484	0,146	0,413	2,423
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,489	0,181	0,479	2,700	0,010	0,413	2,423

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,413 > 0,10 dan VIF sebesar 2,423 < 10 pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat titik-titik pada Scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,702[a]	0,493	0,467	5,254	2,052

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,052, yang berada di interval 1,550 – 2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,265	4,117		3,707	0,001
	Lingkungan Kerja Fisik	0,589	0,115	0,631	5,141	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi Y = 15,265 + 0,589X_1. Dari persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 15,265 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,265 poin. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,589 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,589 poin.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,884	4,172		2,848	0,007
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,696	0,118	0,681	5,885	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi Y = 11,884 + 0,696X_2. Dari persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 11,884 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,884 poin. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,696 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,696 poin.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,376	4,234		2,451	0,019
	Lingkungan Kerja Fisik	0,246	0,166	0,263	1,484	0,146
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,489	0,181	0,479	2,700	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linier berganda Y = 10,376 + 0,246X_1 + 0,489X_2. Dari persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 10,376 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,376. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,246 satuan dengan asumsi variabel lain tetap sama. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,489 satuan dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	0,631**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,631**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	42	42

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	0,681**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,681**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	42	42

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,681 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,702[a]	0,493	0,467	5,25384

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,702 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,799 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel tersebut dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat dan positif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631[a]	0,398	0,383	5,652

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,398 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,8%, sedangkan sisanya sebesar (100 - 39,8%) = 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,681[a]	0,464	0,451	5,332

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,464 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 46,4%) = 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,702[a]	0,493	0,467	5,25384

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,493 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,3%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 49,3%) = 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Tabel 15 Hasil Uji t (X1) Terhadap (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,265	4,117		3,707	0,001
	Lingkungan Kerja Fisik	0,589	0,115	0,631	5,141	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 15, diperoleh t_{hitung} 5,141 > t_{tabel} 2,02269 atau dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a1 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 16 Hasil Uji t (X2) Terhadap (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,884	4,172		2,848	0,007
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,696	0,118	0,681	5,885	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 16, diperoleh t_{hitung} 5,885 > t_{tabel} 2,02269 atau dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a2 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 17 Hasil Uji F / Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045,393	2	522,697	18,936	0,000[b]
	Residual	1076,511	39	27,603		
	Total	2121,905	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 27 (2026).

Berdasarkan Tabel 17, diperoleh nilai F_{hitung} 18,936 > F_{tabel} 3,24 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors Indonesia di Bekasi. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5,141 > t_{tabel} 2,022 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,589 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia, M., & Ariyanto, A. (2022), Lestari, D. (2024), dan Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Penelitian yang dilakukan penulis juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian di atas bahwa terdapat persamaan pada hasil yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, di mana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors Indonesia di Bekasi. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu pun sebaliknya jika Lingkungan Kerja Fisik menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5,885 > t_{tabel} 2,022 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,696 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci, P. A. D., & Saprudin, U. (2025), Nurfauziah, A., & Arif, F. (2025), dan Puspasari, N. S., & Budhiarjo, I. S. (2025). Penelitian yang dilakukan penulis juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian di atas bahwa terdapat persamaan pada hasil yang dilakukan oleh penulis maupun oleh peneliti yang lain, di mana hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors Indonesia di Bekasi. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat begitu pun sebaliknya jika Lingkungan Kerja Non Fisik menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors Indonesia di Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 18,936 > F_{tabel} 3,24, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 49,3%, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Fisik dan

Lingkungan Kerja Non Fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haditsah, M. S., & Darmadi, D. (2025). Penelitian yang dilakukan penulis juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian penulis memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu, yaitu terdapat pengaruh positif dan simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT General Motors di Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang dimiliki perusahaan, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung menurun.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT General Motors Indonesia di Bekasi. Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja fisik. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 18,936 > F_{tabel} 3,24 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,3% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, PT General Motors Indonesia di Bekasi disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan melakukan perawatan sistem ventilasi dan pendingin ruangan secara berkala, serta memperbaiki sirkulasi udara agar menciptakan kenyamanan kerja. Untuk lingkungan kerja non fisik, perusahaan perlu mengevaluasi beban kerja, menerapkan pembagian tugas yang proporsional, dan membangun komunikasi terbuka guna mengurangi tekanan kerja berlebihan. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan memberikan pelatihan manajemen waktu dan menetapkan target kerja yang jelas agar waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Abizar, M. A., Zulkarnain, I., & Sunardi, D. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Pringga Masakan Jepang dan Eropa Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(2), 115–121. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i2.682

Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 4(1), 35-46.

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

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.

Darmadi, D., Sari, R., & Prasetiyani, D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 32–40. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.790

Darmadi, D., Suryani, N. L., Syatoto, I., & Hermawan, A. (2026). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hibi Investment Indonesia. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 79–89. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1023

Guruh, M., Sabina, F., Budiman, S., & Putri, C. D. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Produksi pada PT. Multi Makanan Tebet Barat. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 90–99. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1047

Haditsah, M. S., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adis Dimension Footwear Wilayah Balaraja Kabupaten Tangerang. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 2(5), 415-428.

Imbron, I., Aldy, H. L. N., & Abid, M. (2026). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Polarin Xinindo Kota Tangerang . *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 168–176. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1064

Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solusi Network. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(4), 1359-1367.

Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Pgri Maja Kabupaten Lebak-Banten. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 981-993.

Mukti, D. A., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fatahilah Anugerah Nibras Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(1), 44–52. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.164

Nurfauziah, A., & Arif, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abuba Area Tangerang Selatan. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(3), 5076-5092.

Puspasari, N. S., & Budhiarjo, I. S. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Tangerang Selatan, Banten. Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara, 2(3), 2600-2612.

Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 891-914.

Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(2), 192-203.

Suci, P. A. D., & Saprudin, U. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Di Cawang Jakarta Timur. Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara, 2(3), 2801-2816.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.

Tanjung, A. W., & Afandi, M. F. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Inti Karya. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 158–167. https://doi.org/10.70451/amanah.v4i1.1063

Wijanarko, D. F., & Sudarso, E. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(2), 53–60. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i2.168