



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSPORTASI JAKARTA (TRANSJAKARTA) DI CAWANG JAKARTA TIMUR**

### ***THE EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TRANSPORT JAKARTA (TRANSJAKARTA) IN CAWANG, EAST JAKARTA***

**Parasma Aisyah Dwi Suci<sup>1</sup>, Udin Saprudin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [parasmaaisyah@gmail.com](mailto:parasmaaisyah@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01800@unpam.ac.id](mailto:dosen01800@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 23-06-2025

Revised : 24-06-2025

Accepted : 26-06-2025

Published : 29-06-2025

#### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine the influence of the non-physical work environment and communication on employee performance at PT Transportation Jakarta (Transjakarta) in Cawang, East Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 86 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the non-physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 46.5% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8.550 > 1.986)$ . Communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.6% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(7.570 > 1.986)$ . The non-physical work environment and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.755 + 0.437X_1 + 0.395X_2$ . The coefficient of determination value is 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(54.789 > 2.710)$ .*

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

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,550 > 1,986)$ . Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(7,570 > 1,986)$ . Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,755 +$



$0,437X_1 + 0,395X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(54,789 > 2,710)$ .

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

## PENDAHULUAN

PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja pada karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan atau *team* HR akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan, dan kelemahan yang dimiliki karyawan.

Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dapat memberikan semangat kerja mereka. 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.

Dalam melakukan penilaian, perusahaan menggunakan skala kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian  $< 60\%$  sampai dengan  $100\%$  yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”.

**Tabel 1.1**  
**Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
$< 60\%$	SK	Sangat Kurang

Sumber: PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur, 2024

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:



**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Karyawan PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur Tahun 2019-2023**

No	Aspek yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	85,5%	84,6%	86,4%	85,2%	76,6%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	75,7%	72,2%	77,2%	77,3%	74,4%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	78,8%	77,3%	81,5%	81,4%	68,2%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	80,2%	81,6%	85,5%	68,8%	68,7%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	76,8%	75,8%	80,4%	76,2%	75,8%
Capaian Rata-Rata			79,43%	78,3%	82,2%	77,8%	72,2%
Kriteria			Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, yaitu aspek-aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, aspek pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif.

**Tabel 1.3**  
**Data Lingkungan Kerja Non Fisik PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur 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	20	66,7%	10	33,3%
2.Hubungan antara atasan dengan bawahan	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	30	21	70,0%	9	30,0%
3.Kerjasama antar karyawan	Selama ini antar karyawan mampu berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	30	22	73,3%	8	26,7%
4.Perhatian dan dukungan pemimpin	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggungjawabnya dengan baik	30	22	73,3%	8	26,7%
5.Kerjasama antar bagian dalam pekerjaan	Kerjasama antar unit kerja karyawan selama ini terjalin dengan baik	30	23	76,7%	7	23,3%
Rata-rata			22	72,0%	8	28,0%

Sumber: Prasurvey, 2024

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



atau setuju sebanyak 22 karyawan atau 72,0% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik atau kurang setuju rata-rata sebanyak 8 karyawan atau mencapai 28,0%.

**Tabel 1.4**  
**Data Komunikasi PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) Cawang Jakarta Timur Berdasar Pada Prasurvey 30 Karyawan**

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Pengetahuan	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai pengetahuan yang dimilikinya	30	22	73,3%	8	26,7%
2. Pemahaman informasi	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap sesama rekan kerja	30	23	76,7%	7	23,3%
3. Keterampilan	Perusahaan sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan karyawan	30	24	80,0%	6	20,0%
4. Sikap	Perusahaan selalu mendorong karyawan saling memiliki sikap kerjasama	30	24	80,0%	6	20,0%
5. Kemampuan berkreasi	Karyawan diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	30	25	83,3%	5	16,7%
Rata-rata			24	78,7%	6	21,3%

Sumber: Prasurvey, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil pra-survey terkait kondisi kepemimpinan menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya penempatan karyawan sesuai kemampuan dan pengetahuannya, respon atas pemahaman informasi, keterampilan pekerjaan, sikap kerjasama yang mampu dibangun, berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 24 karyawan atau 78,7% sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 6 karyawan atau mencapai 21,3%

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja sebagai tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Noorainy (2021:78) berpendapat “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### 2. Komunikasi

Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti. Menurut Himstreet dan Baty dalam buku komunikasi bisnis Purwanto (2020:4) “komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa



(lazim), baik dengan simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku”.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2020: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penugasan yang diberikan pimpinan, sudah sesuai dengan otoritas yang semestinya	0,406	0,212	Valid
2	Kebijakan yang diambil organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja	0,319	0,212	Valid
3	Selama ini pimpinan dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	0,519	0,212	Valid
4	Pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk mencari cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,526	0,212	Valid
5	Selama ini antar karyawan mampu berkolaborasi terkait penyelesaian pekerjaan	0,718	0,212	Valid
6	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada karyawan bawahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya	0,524	0,212	Valid
7	Pimpinan memiliki perhatian yang baik pada tugas dan tanggung jawabnya dengan baik	0,728	0,212	Valid
8	Pimpinan memberikan dukungan yang baik dalam setiap upaya bawahan dalam mengoptimalkan pekerjaannya	0,659	0,212	Valid
9	Kerjasama antar unit kerja karyawan selama ini terjalin dengan baik	0,749	0,212	Valid
10	Antar unit kerja sudah memiliki tugas yang terstruktur sehingga memudahkan koordinasi	0,443	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian





**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan menempatkan karyawan sesuai pengetahuan yang dimilikinya	0,432	0,212	Valid
2	Karyawan mempunyai pengetahuan mengenai job desk pekerjaannya	0,611	0,212	Valid
3	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap sesama rekan kerja	0,346	0,212	Valid
4	Respon dan tindakan atasan saat membutuhkan bantuan cepat dan tanggap	0,576	0,212	Valid
5	Perusahaan sering memberikan pelatihan guna menambah pengetahuan karyawan	0,496	0,212	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaannya	0,340	0,212	Valid
7	Perusahaan selalu mendorong karyawan saling memiliki sikap kerjasama	0,613	0,212	Valid
8	Karyawan mempunyai pemahaman nilai yang baik dalam menjaga kebersamaan	0,483	0,212	Valid
9	Karyawan diberikan kebebasan berkreasi dalam penyelesaian kerja	0,579	0,212	Valid
10	Karyawan diberikan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,492	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0,379	0,212	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0,581	0,212	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,391	0,212	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,637	0,212	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,534	0,212	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,435	0,212	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0,634	0,212	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,501	0,212	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,655	0,212	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0,455	0,212	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,212), dengan demikian maka semua item kuesioner



dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.658	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,738, komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,658 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,702, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

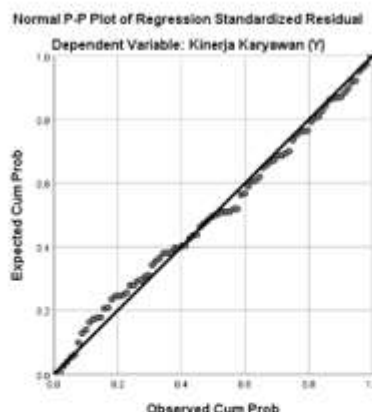
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.094	86	.060	.969	86	.038

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,060 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.755	3.030		2.229	.029		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.437	.078	.478	5.611	.000	.714	1.400
Komunikasi (X2)	.395	.088	.381	4.468	.000	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,714 dan komunikasi sebesar 0,714 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,400 dan variabel komunikasi sebesar 1,400 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

**c. Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,864 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.





**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.559	2.541	1.864

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

Sumber: Data diolah, 2024

d. Uji Heteroskedastisitas

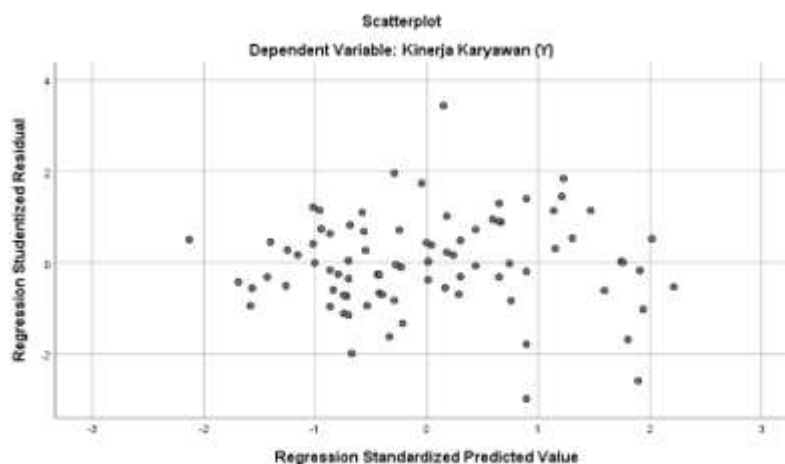
**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.539	1.963		-.784	.435
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.036	.050	.091	.715	.477
	Komunikasi (X2)	.055	.057	.123	.965	.337

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,477 dan komunikasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,337 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah, 2024

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.755	3.030		2.229	.029
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>1</sub> )	.437	.078	.478	5.611	.000
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.395	.088	.381	4.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,755 + 0,437X_1 + 0,395X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 6,755 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,755 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,437 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,437 poin.
- Nilai koefisien regresi komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,395 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395 poin

### 4. Analisis Koefisiensi Korelasi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.559	2.541

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan



kerja non fisik dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.559	2.541

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,569 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar (100-56,9%) = 43,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.454	2.760		5.238	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>1</sub> )	.623	.073	.682	8.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,550 > 1,989) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.333	3.262		4.087	.000
	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.660	.087	.637	7.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,570 > 1,989)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.420	2	353.710	54.789	.000 <sup>b</sup>
	Residual	535.836	83	6.456		
	Total	1243.256	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(54,789 > 2,710)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timura

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,454 + 0,623X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,682 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,550 > 1,986)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,333 + 0,660X_2$  nilai korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,570 > 1,986)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur.
3. Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,755 + 0,437X_1 + 0,395X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang



kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $54,789 > 2,710$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Transportasi Jakarta (Transjakarta) di Cawang Jakarta Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Supriyadi, Vera Anitra (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda*. Jurnal Borneo Student Research Vol.1 No.3. ISSN: 2721-5727. Univeritas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi.
- Anderson (2020) *Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen Revisi Taksonomi Bloom*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anoraga. Panji (2020) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azharuddin (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Berelson dan Steiner (2019) *Human Behaviour: An Inventory of Scientific Findings*. Harcourt, Brace & World, New York.
- Bralius Gideon, Imas Masriah (2022) *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Agra Mulya di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Diana Azwina, Shahnaz Yusuf (2020) *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citra Mandiri, Radio Dalam Jakarta Selatan*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Effendy (2019) *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi. Irham (2019) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2019) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2019) *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2020) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2020) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.





- Hutapea dan Nuriana (2020) *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- 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.
- Larry A. Samovar dan Richard E, Porter (2020) *Komunikasi Lintas Budaya : Communication Between Cultures*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2019) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Miller (2019) *Organizational Communication: Approaches and Processes*,. 6th edition, Belmont, CA, Wadsworth.
- Muh. Fathir Yusuf, Ilham Akbar Garusu, Ahmad Hamid (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Rumbi Kabupaten Bombana*. Jurnal Jisdik Vol.1 No.2. ISSN: 3025-4345. Universitas Nahdatul Ulama Sulawesi Tenggara.
- 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. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Muhammad Audityawan, dkk (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang*. Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol.7 No.1. ISSN: 2550-0791. Bina Sarana Informatika.
- N. Lilis Suryani (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta*. Jurnal Jenius Vol.2 No.3. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Nawawi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noorainy (2021) *Teori & Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.
- Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
- Pasolong, Harbani (2020) *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pine dan Wesson (2020) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Purwanto (2020) *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ratundo dan Sacket (2019) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.





- 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 Sikampung.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rr. Vemmi Kesuma Dewi (2021) *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Safroni (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Salam, Burhanuddin (2019) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sanjaya (2020) *Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Santoso, Singgih (2021) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sharma T. Patel. And P. Dhaval (2019) *Radial Feeder Protection Using Arduino*.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Bilson (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2020) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Publishing.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Lingkungan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2019) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wayne dan Faules (2019) *Komunikasi Organisasi (Strategi. Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2020) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



Zainal (2019) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.