

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Andita Mandiri II Kabupaten Kediri

Dea Nensi Octavia¹, Diana Ambarwati², Angga Permana Maha Putra³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Work Skills, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of non-physical work environment, work discipline, and work skills on employee performance at UD. Berkah Andita Mandiri II. This research was motivated by problems related to a lack of communication and teamwork, low work discipline, and suboptimal employee skills, which affected employee performance. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 37 permanent employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and literature studies. The data were analyzed using multiple linear regression after conducting validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results showed that, partially, the non-physical work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.107 > t-table value of 2.035 and a significance value of 0.043 < 0.05. Work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.725 > t-table value of 2.035 and a significance value of < 0.001 < 0.05. Work skills also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.169 > t-table value of 2.035 and a significance value of 0.037 < 0.05. Simultaneously, the three variables had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 13.707 > F-table value of 2.89 and a significance value of < 0.001 < 0.05.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Andita Mandiri II. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan berupa kurangnya komunikasi dan kerja sama tim, rendahnya disiplin kerja, serta keterampilan kerja karyawan yang belum optimal sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan tetap yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,107 > t tabel 2,035 dan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 3,725 > t tabel 2,035 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Keterampilan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,169 > t tabel 2,035 dan nilai signifikansi 0,037 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 13,707 > F tabel 2,89 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Kinerja



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam keberlangsungan organisasi karena berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023:810). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Caraka & Azis, 2024:250). Kinerja yang optimal dapat mendukung pencapaian target perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat produktivitas dan efektivitas organisasi (Wisnuwardhana et al., 2024:14).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja. Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi, dan kerja sama tim. Lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik, lemahnya kerja sama, dan konflik dalam lingkungan kerja dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan serta berdampak terhadap kinerja karyawan (Rivalita & Ferdian, 2020:512; Armstrong, 2020:73).

Selain lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, waktu kerja, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan (Wellem et al., 2023:5). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menjalankan pekerjaan secara teratur, mematuhi ketentuan perusahaan, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat ditunjukkan melalui keterlambatan, ketidakteraturan dalam bekerja, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan sehingga berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan (Sakir, 2024:18).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah keterampilan kerja. Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, baik berupa kemampuan teknis maupun nonteknis (Astutik & Sulhan, 2022:13). Keterampilan yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengatasi permasalahan yang muncul selama proses kerja. Semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang terciptanya hasil kerja yang berkualitas dan produktivitas yang optimal (Zubaidah, 2022:4; Fandika et al., 2024:491).

Permasalahan mengenai ketiga faktor tersebut juga ditemukan pada UD. Berkah Andita Mandiri II, yaitu unit usaha pabrik pembuatan kerupuk yang berlokasi di Area Sawah/Kebun, Blimbing, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan. Pada aspek lingkungan kerja nonfisik, masih terdapat

karyawan yang kurang aktif dalam membangun komunikasi dan kerja sama tim sehingga koordinasi pekerjaan belum berjalan secara maksimal. Kondisi tersebut berpotensi menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pada aspek disiplin kerja, masih ditemukan karyawan yang kurang tepat waktu dan belum sepenuhnya mematuhi aturan kerja yang berlaku. Sementara itu, pada aspek keterampilan kerja, masih terdapat karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap kualitas hasil kerja dan pencapaian target operasional perusahaan.

Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan perusahaan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Secara teoritis, lingkungan kerja nonfisik yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi, serta keterampilan kerja yang memadai seharusnya dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Namun, kondisi yang ditemukan pada UD. Berkah Andita Mandiri II menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut masih menghadapi beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Rahmansyah & Khair (2024:311) menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Astutiningtyas et al. (2022:597) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja, Prabowo (2023:387) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Kitta et al. (2023:307) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, Mahayasa & Wardani (2022:124) menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Lengkon et al. (2022:281) menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai hubungan lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada konteks UD. Berkah Andita Mandiri II sebagai usaha pembuatan kerupuk di Kabupaten Kediri masih perlu dilakukan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga faktor tersebut secara simultan maupun parsial pada karakteristik dan kondisi lingkungan kerja yang terdapat di UD. Berkah Andita Mandiri II. Penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Andita Mandiri II.

2. Kajian teoritis

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengoptimalkan kemampuan dan potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut

Siagian (2023:1), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemeliharaan dan pengelolaan karyawan agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Samsumi (2023:187) menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan organisasi karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Telaumbanua et al. (2024:2) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama (Safitri, 2022:17). Kinerja yang baik menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga berbagai faktor yang dapat memengaruhinya perlu mendapatkan perhatian.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja nonfisik. Fauziyyah & Rohyani (2022:333) menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik mencakup kondisi yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja nonfisik dalam penelitian ini meliputi hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja, kejelasan tugas, dan standar kerja (Firmansyah et al., 2024:99).

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja. Khaeruman et al. (2021:23) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan individu yang berpedoman pada peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih mampu menjalankan tugas secara teratur dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (Rahmayani & Palahudin, 2026:530).

Keterampilan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Yusniar et al. (2021:92) menjelaskan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugas secara efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai standar. Keterampilan yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan produktif. Indikator keterampilan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi mengetahui tugas yang harus dikerjakan, mengetahui cara mengerjakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mempunyai ide dalam mengerjakan pekerjaan, serta berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan (Rohim & Iriyanti, 2022:2).

Hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan didukung oleh penelitian Rahmansyah & Khair (2024:311) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif,

serta suasana kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Astutiningtyas et al. (2022:597) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja masih perlu dikaji pada konteks organisasi yang berbeda.

Disiplin kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Prabowo (2023:387) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Arifin et al. (2023:46) yang menemukan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan, semakin besar kemungkinan kinerja yang dihasilkan menjadi optimal. Meskipun demikian, Kitta et al. (2023:307) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Keterampilan kerja juga secara teoritis berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Mahayasa & Wardani (2022:124) menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Utami et al. (2025:43) juga menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, Lengkong et al. (2022:281) menemukan hasil yang berbeda, yaitu keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menjadi salah satu dasar penting untuk menguji kembali hubungan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja secara teoritis memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan hubungan kerja yang baik, disiplin kerja mendorong kepatuhan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan keterampilan kerja mendukung kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Namun, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu pada masing-masing variabel menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris. Selain itu, kajian mengenai ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada konteks UD. Berkah Andita Mandiri II masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada UD. Berkah Andita Mandiri II Kabupaten Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap UD. Berkah Andita Mandiri II yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja nonfisik (X_1), disiplin kerja (X_2), dan keterampilan kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y). Model penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 , b_2 , dan b_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, X_1 adalah lingkungan kerja nonfisik, X_2 adalah disiplin kerja, X_3 adalah keterampilan kerja, dan e adalah error atau variabel pengganggu.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,325 serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai korelasi item pada variabel lingkungan kerja nonfisik berkisar antara 0,469–0,738, disiplin kerja sebesar 0,438–0,766, keterampilan kerja sebesar 0,399–0,740, dan kinerja karyawan sebesar 0,532–0,734. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,784, disiplin kerja sebesar 0,760, keterampilan kerja sebesar 0,769, dan kinerja karyawan sebesar 0,757. Seluruh nilai tersebut lebih

besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang baik untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08947090
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.085
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.100
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.100
	99% Confidence Interval	Lower Bound .092
		Upper Bound .107

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 926214481.

Sumber : diolah peneliti, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,100. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik histogram yang menunjukkan pola mendekati distribusi normal serta Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,427	> 0,05	Linear
Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,449	> 0,05	Linear
Keterampilan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,161	> 0,05	Linear

Sumber : diolah peneliti, 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Deviation from Linearity pada hubungan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,449, dan keterampilan kerja

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,161. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pola hubungan yang linear. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi linearitas.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,928	1,077	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,832	1,202	Tidak terjadi multikolinearitas
Keterampilan Kerja (X3)	0,813	1,230	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : diolah peneliti, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki nilai Tolerance sebesar 0,928 dan VIF sebesar 1,077, disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,832 dan VIF sebesar 1,202, sedangkan keterampilan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,813 dan VIF sebesar 1,230. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.127	1.988		.292
	x1	.109	.054	.331	.052
	x2	-.096	.055	-.305	.087
	x3	-.021	.049	-.074	.676

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : diolah peneliti, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,052, disiplin kerja sebesar 0,087, dan keterampilan kerja sebesar 0,676. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut. Hasil tersebut juga didukung oleh grafik Scatterplot yang menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,899 + 0,245X_1 + 0,437X_2 + 0,228X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,899 berarti apabila lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,899. Koefisien regresi lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,245, disiplin kerja sebesar 0,437, dan keterampilan kerja sebesar 0,228. Seluruh koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,107 > t tabel 2,035 dan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,725 > 2,035 dan signifikansi < 0,001. Sementara itu, keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,169 > 2,035 dan signifikansi 0,037 < 0,05. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan beta disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,437 dan nilai beta sebesar 0,474 yang lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja nonfisik dan keterampilan kerja.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,107 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,035 dengan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,725 > 2,035 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima dan H0 ditolak.

Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,169 > 2,035 dengan nilai signifikansi 0,037 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima dan H0 ditolak.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 13,707 > F tabel sebesar 2,89 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H4 diterima dan H0 ditolak.

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.899	4.265		.211	.834
	x1	.245	.116	.254	2.107	.043
	x2	.437	.117	.474	3.725	<.001
	x3	.228	.105	.279	2.169	.037

a. Dependent Variable: y

Sumber : diolah peneliti, 2026

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan t tabel sebesar 2,035, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki nilai t hitung sebesar 2,107 > 2,035 dengan nilai signifikansi 0,043 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,725 > 2,035 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 > 2,035 dengan nilai signifikansi 0,037 < 0,05. Dengan demikian, keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji F

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,707 > F tabel sebesar 2,89 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkah Andita Mandiri II. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,555. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 55,5% variasi kinerja karyawan pada UD. Berkah Andita Mandiri II. Sementara itu, sebesar 44,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, hubungan antarrekan kerja, kejelasan tugas, serta standar kerja dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dapat

menciptakan kenyamanan psikologis dan hubungan kerja yang baik sehingga mendukung efektivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pangestuti (2020:10) yang menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks UD. Berkah Andita Mandiri II, komunikasi dan kerja sama yang baik menjadi faktor yang membantu karyawan menjalankan tugas secara lebih nyaman dan bertanggung jawab.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,474. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan etika kerja memiliki kontribusi relatif paling besar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Temuan tersebut sesuai dengan konsep disiplin kerja yang menekankan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Azhari dan Supriyatin (2020:22) serta Arifin et al. (2023:46) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada UD. Berkah Andita Mandiri II, disiplin menjadi penting karena proses produksi membutuhkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan penyelesaian pekerjaan sesuai target. Dengan demikian, penerapan aturan kerja secara konsisten dapat membantu menjaga kelancaran proses produksi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Keterampilan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan memahami tugas, mengetahui cara kerja, menyelesaikan pekerjaan, serta meningkatkan mutu pekerjaan dapat mendukung pencapaian kinerja. Temuan tersebut sesuai dengan konsep bahwa keterampilan kerja memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara efektif dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mahayasa dan Wardani (2022:124) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kegiatan produksi kerupuk pada UD. Berkah Andita Mandiri II, keterampilan diperlukan pada berbagai tahapan pekerjaan sehingga karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang baik akan lebih mudah memahami prosedur, mengurangi kesalahan, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Secara simultan, lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,5% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 55,5%, sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan perilaku disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Prabowo (2023:386) dan Desiyani et al. (2025:138) yang menunjukkan adanya pengaruh ketiga aspek tersebut terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks UD. Berkah Andita Mandiri II, lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang baik, dan keterampilan yang memadai saling mendukung dalam menciptakan proses kerja yang efektif.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UD. Berkah Andita Mandiri II perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan disiplin secara konsisten, serta meningkatkan keterampilan karyawan melalui pengarahan,

pendampingan, dan evaluasi pekerjaan. Perhatian lebih dapat diberikan pada aspek disiplin karena menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terpadu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik, disiplin kerja, dan keterampilan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II. Di antara ketiga variabel tersebut, disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,474, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif serta keterampilan kerja yang memadai juga berperan dalam mendukung karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 55,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan kerja sama antarkaryawan. Perusahaan juga perlu menjaga disiplin kerja melalui penerapan aturan dan pengawasan yang konsisten karena menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Selain itu, peningkatan keterampilan dapat dilakukan melalui pengarahan, pendampingan, dan evaluasi kerja secara berkala. Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek dan jumlah responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Adolfritri, T., Valentina, L. C., & Agusthina, R. (2023). *Anteseden Kinerja ; Kompetensi , Llingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan aru*. 4(3), 1295–1304.
- Amruddin. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Arifin, I. W., Febrianto, V., & Tarigan, H. M. (2023). *Management And Business Progress Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Cv . Istana Mobil*. 2(1), 46–53.
- Armstrong, S. (2020). *Handbook Of Human Resource Management*.
- Asbullah, & Suharno. (2022). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung*. 27–36. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). *Pelatihan Kerja , Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan*. 7(April), 9–21.
- Astutiningtyas, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi ,*

- Keuangan & Bisnis Syariah Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kerja: Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan Diy.* 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya.* 1–25.
- Babullah, R., Nusantara, I. M., Jl, A., Balandongan, L., No, J. B., & Citamiang, K. (2024). *Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya.* 2(4).
- Barus, I. A. (2025). *Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* 6(2), 22–31.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang.* 1(2), 248–254.
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Didiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Pandeglang.* 17(1), 126–144.