

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri

Naura Adhitya Qutrunnada^{1*}, Edwin Agus Buniarto², Brahma Wahyu Kurniawan³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

*Korespondensi penulis: adhityanara20@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the influence of the non-physical work environment, teamwork, job satisfaction on employee performance at CV. Sumber Pinus Jaya Kediri. This type of research uses quantitative sampling techniques using a saturated sample method by taking all 45 members of the population. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R²) which were processed using the SPSS version 20 program. The research results concluded that partially the work environment Non-physical has a negative and significant effect on employee performance, with a significant t value of $0.000 < 0.05$. Teamwork partially has a positive and significant effect on employee performance, with a significant t value of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance, with a significant t value of $0.000 < 0.05$. The non-physical work environment, teamwork and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV. Sumber Pinus Jaya Kediri by looking at the significant F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Nonphysical Work Environment, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, kerjasama tim, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan cara mengambil keseluruhan anggota populasi yang ada sebanyak 45 orang. Teknis analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²) yang diolah menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian yang diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik, kerjasama tim, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri dengan melikat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Nonfisik, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi factor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

SDM tenaga kerja memiliki peranan terpenting pada perusahaan, sehingga kinerja karyawan adalah perihal yang butuh perhatian dari perusahaan. Tuntutan karyawan yaitu agar bisa menjalankan pekerjaan yang menjadi bebannya dengan sebaik mungkin, diantaranya dengan memaksimalkan waktu kerja, jujur, serta disiplin supaya hasil kerjanya bisa tercapai

dengan kuantitas serta kualitas yang baik. Kaswan, (2012:187) menjelaskan kinerja yaitu sebuah derajat atau hasil berhasil tidaknya individu secara universal pada periode tertentu dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja non fisik, kerjasama, dan kepuasan kerja.

Kerjasama Tim yaitu kerjasama antar karyawan dan antar departemen merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik dapat mempercepat penyelesaian tugas, meminimalkan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Namun, kerjasama yang kurang atau konflik antar karyawan dapat menghambat kinerja.

Kepuasan Kerja yaitu kepuasan kerja merupakan gambaran tentang sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan cenderung tinggal lebih lama di organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja.

Masalah yang dihadapi CV. Sumber Pinus Jaya antara lain: (1) Semakin banyaknya pesaing dibidang industry mebel sehingga pelaku bisnis harus bekerja lebih keras untuk memunculkan ide kreatif dan inovatif, serta memaksimalkan kinerja sumberdaya manusia yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan tersebut. (2) Udara yang kurang bagus disebabkan oleh serbuk kayu pada saat produksi sehingga dapat mengganggu pernafasan. (3) Hawa panas dikarenakan atap pabrik terbuat dari esbes sehingga mengganggu konsentrasi karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2020:13) “penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan desain penelitian dengan spesifikasi sistematis, terencana, dan terstruktur berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut (Sinambela, 2020) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur”.

Populasi dan Sampel

Sugiyono, (2019:126) menyatakan populasi yaitu sebuah area generalisasi yang meliputi subjek ataupun objek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipahami dan lalu diambil simpulannya. Maka populasi yang

digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sumber Pinus Jaya di Jalan Raya Blabak No. 31 Gang 1 Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri sebanyak 45 orang.

Menurut Sugiyono, (2019) sampel yaitu bagian dari total karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk belajar keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut, Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, yang diambil seluruh karyawan CV Sumber Pinus Jaya dengan jumlah populasi sebanyak 45 orang.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2018) menyatakan bahwa “uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.” Uji validitas pada riset ini dilaksanakan dengan melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, pada perihal ini n yakni total sampel. Apabila r hitung melebihi r tabel serta nilai positif nantinya item pernyataan akan dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali, (2018:130) mengatakan bahwasannya “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama” *Inflation Factor* (VIF).

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yakni suatu pengujian yang dilaksanakan dimana tujuannya yakni untuk mengevaluasi sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data itu memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini gunanya untuk menetapkan data yang sudah dihimpun yang memiliki distribusi normal atau pengambilannya dari populasi normal. (Ghozali, 2018:239)

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi.

5. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017) “uji autokorelasi merupakan analisis dari regresi yang terdiri dari pengujian pengaruh variabel independen pada variabel dependen, sehingga tidak boleh terjadi korelasi di antara pengamatan serta data observasi sebelumnya”

6. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linear. Sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg non linear. Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5%.

7. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018:120) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch.

8. Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali, (2018) menjelaskan bahwa “Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

(Ghozali, 2018)

9. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

10. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

11. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R Squared* (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	R _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	X1.1	0,890**	0,294	Valid
	X1.2	0,733**	0,294	Valid
	X1.3	0,658**	0,294	Valid
	X1.4	0,438**	0,294	Valid
	X1.5	0,569**	0,294	Valid
	X1.6	0,490**	0,294	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,647**	0,294	Valid
	X2.2	0,731**	0,294	Valid
	X2.3	0,769**	0,294	Valid
	X2.4	0,573**	0,294	Valid
	X2.5	0,421**	0,294	Valid
	X2.6	0,692**	0,294	Valid
	X2.7	0,569**	0,294	Valid
	X2.8	0,648**	0,294	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,595**	0,294	Valid
	X3.2	0,658**	0,294	Valid
	X3.3	0,660**	0,294	Valid
	X3.4	0,611**	0,294	Valid
	X3.5	0,625**	0,294	Valid
	X3.6	0,805**	0,294	Valid
	X3.7	0,509**	0,294	Valid
	X3.8	0,430**	0,294	Valid
	X3.9	0,783**	0,294	Valid
	X3.10	0,692**	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,823**	0,294	Valid
	Y.2	0,739**	0,294	Valid
	Y.3	0,645**	0,294	Valid
	Y.4	0,487**	0,294	Valid
	Y.5	0,849**	0,294	Valid
	Y.6	0,447**	0,294	Valid
	Y.7	0,608**	0,294	Valid
	Y.8	0,785**	0,294	Valid
	Y.9	0,354**	0,294	Valid
	Y.10	0,769**	0,294	Valid
	Y.11	0,714**	0,294	Valid
	Y.12	0,318**	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji yang dipaparkan pada tabel 1 bisa diambil kesimpulan bahwasannya dari semua item pertanyaan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Lingkungan Nonfisik (X1)	0,775**	Reliabel
2	Kerjasama Tim (X2)	0,756**	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,758**	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,783**	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas bahwasannya seluruh item variable memiliki koefisien Cronbach Alpha dari 0,60 yang artinya reliable, nantinya hasil data kuisisioner tersebut akan mempunyai tingkatan reliabilitas yang bagus atau dengan nama lain data hasil kuisisioner bisa dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,217	>0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat angka signifikan dengan besaran 0,217. Maka bisa dimaknai nilai itu memiliki signifikansi dikarenakan melebihi nilai signifikan 0,05 atau $0,217 > 0,05$ yang memperlihatkan bahwasannya nilai residunya sudah memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Lingkungan Kerja Nonfisik (X1)	0,571	1,752
Kerjasama Tim (X2)	0,452	2,211
Kepuasan Kerja (X3)	0,438	2,284

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diperoleh nilai tolerance dari variable Lingkungan Kerja Nonfisik (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) melebihi 0,1. Diperoleh nilai VIP dari variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X1), Kerjasama Tim (X2),

dan Kepuasan Kerja (X3) kurang dari 10. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan analisa regresi variable ni tidak ada gejala multikolinearitas serta data penelitian layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

<i>Durbin Upper</i>	<i>Durbin-Watson</i>	Kriteria	Keterangan
		$dU < dW < 4 - dU$	
1,666	1,805	$1,666 < 1,805 < 2,334$	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian autokorelasi dapat dilihat angka Durbin-Watson yaitu 1,666. Uji ini memiliki syarat yakni $dU < dW < 4 - dU$. Nilai dU dengan jumlah sampelnya 45 dengan 3 variable independen yakni 1,805, oleh karena itu hasil hitungannya yakni $1,666 < 1,805 < 2,334$ dan bisa diambil kesimpulan tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independent	Sig.
Lingkungan Kerja Nonfisik (X ₁)	0,986
Kerjasama Tim (X ₂)	0,295
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,516

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6 bahwa nilai Sig. Dari variabel Lingkungan Kerja Nonfisik, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja melebihi 0,05 yang artinya data pada penelitian dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	-0,652	-23,281	0,000	Ha :Ditolak
Kerjasama Tim (X ₂)	1,135	35,060	0,000	Ha :Diterima
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,351	16,251	0,000	Ha :Diterima
Konstanta (a)	12,736	18,256	0,000	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2024

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 12,736 + -0,652X_1 + 1,135X_2 + 0,351X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) = 12,736

Nilai konstanta yang didapatkan dari persamaan model regresi penelitian memiliki besaran 12,736 yang berarti apabila lingkungan kerja nonfisik (X1), kerjasama tim (X2), dan kepuasan kerja (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai dengan besaran 12,736.

2. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Nonfisik = -0,652 X₁

Nilai koefisien variable Lingkungan Kerja Nonfisik (X1) yang didapatkan dari persamaan model regresi penelitian dengan besaran -0,652, hal ini berarti apabila variable independen lainnya memiliki nilai yang tetap dan Lingkungan Kerja Nonfisik akan turun dengan besaran -0,652. Koefisien variable memiliki nilai negatif yang berarti ada korelasi negatif diantara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi Kerjasama Tim = 1,135 X₂

Nilai koefisien variable Kerjasama Tim (X2) yang didapatkan dari persamaan model regresi penelitian dengan besaran 1,135 yang berarti apabila variable independen lainnya memiliki nilai tetap serta kerjasama tim akan mengalami kenaikan satu satuan nantinya nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik dengan besaran 1,135. Koefisien variable memiliki nilai positif yang artinya ada korelasi positif diantara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan.

4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja = 0,351 X₃

Nilai koefisien variable Kepuasan Kerja (X3) yang didapatkan dari persamaan model regresi penelitian dengan besaran 0,351 yang berarti apabila variable independen lainnya memiliki nilai yang tetap dan kepuasan kerja akan naik satu satuan nantinya Kinerja Karyawan (Y) akan naik dengan besaran 0,351. Koefisien variable memiliki nilai positif yang berarti ada korelasi positif diantara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

1. Berdasarkan hasil analisa pengujian t pada variable lingkungan kerja nonfisik (X1) mempunyai T hitung -23,281 kurang dari Ttabel 2,019 dengan signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05 sehingga bisa diambil simpulan bahwasannya H_a ditolak, secara parsial variable lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisa pengujian t pada variable kerjasama tim (X2) mempunyai T hitung 35,060 melebihi Ttabel 2,019 dengan taraf signifikansinya 0,000 kurang dari 0,05 sehingga bisa diambil simpulan bahwasannya Ha diterima, secara parsial variable kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisa pengujian t pada variable kepuasan kerja (X3) mempunyai T hitung 16,251 melebihi Ttabel 2,019 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 sehingga bisa diambil simpulan bahwasannya Ha diterima, secara parsial variable kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	930,050	3	310,017	81,369	0,000
Refression	22,754	41	0,287		
Residual	942,804	44			
Total					

Sumber: Hasil Output Spss Versi 20 (2024)

Berdasarkan pada tabel 8 bisa diketahui korelasi diantara variable independen terhadap variable dependen.. Nilai Sig 0,000 kurang dari 0,05 dengan nilai F hitung melebihi Ftabel 81,369 melebihi 2,83 yang mengatakan bahwa Ha diterima yang berarti mempunyai pengaruh signifikan secara simultan diantara variable bebas terhadap variable terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,994	0,988	0,987	0,53543

Sumber: Hasil Output Spss Versi 20 (2024)

Berdasar tabel 9 bisa diketahui peran serta variable lingkungan kerja nonfisik (X1), kerjasama tim (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada uji dara diperoleh nilai R² = 0,988 yang artinya 98,8% sementara sisanya 1,2% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak dilakukan penelitian.

Interpretasi Data

1) Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara parsial bisa dilihat bahwasannya nilai sig t dengan besaran 0,000, hasil nilai signifikan pengujian t kurang dari tingkat kepentingan 0,05 dan hasil yang didapatkan dari koefisien regresi linier berganda memiliki nilai -0,652. Oleh karena itu H_a ditolak H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Surodilogo, (2010) tentang judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang” yang mengatakan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 1,135. Maka disini H_a diterima H_0 ditolak artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Delta Anggraini, (2010) tentang judul “Analisis Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru” yang menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,351. Maka disini H_a diterima H_0 ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian M. Ikhsan, (2021) tentang judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Berau” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Lingkungan Kerja Nonfisik (X1), Kerjasama Tim (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari sig f sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga disini H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi atau R Square dengan hasil 0,988% artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja nonfisik, kerjasama tim dan kepuasan kerja dapat dimaknai sebesar 0,988% kemudian sisanya 1,2% berasal dari berbagai faktor di luar konsentrasi ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Hasil uji secara parsial mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri.
- b. Hasil uji secara parsial mengatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri.
- c. Hasil uji secara parsial mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri.
- d. Hasil uji secara parsial mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Untuk pihak perusahaan yaitu CV. Sumber Pinus Jaya Kediri harapannya lebih memperhatikan dan memperbaiki lagi dari segi lingkungan kerja nonfisik, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan agar karyawan merasa lebih bersemangat, nyaman dan tenang saat menjalankan tugasnya.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Harapannya bisa melakukan penelitian dengan memakai variabel lain di luar variabel tersebut supaya memperoleh hasil yang beragam dan sarannya untuk melakukan perluasan ruang lingkup penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja

Nonfisik, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dipakai dalam penelitian ini”.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Qiara Media.
- Arifin, J. (2011). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 untuk penelitian dan skripsi. Kelompok Gramedia.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2014). Perilaku dalam organisasi (Edisi ketujuh). Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi keempat). Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Graha Ilmu.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). Leadership theory, application, & skill development (6th ed.). Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2010). Manajemen personalia: Manajemen SDM. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2016). Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia) (Edisi kelima, cetakan keempat belas). Ghalia Indonesia.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. Katalogis, 35–46.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. Modus, 25(2), 217–231.
- Sedarmayanti. (2012). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Shane, S., & Glinow, M. A. (2012). Organizational behavior. McGraw-Hill/Irwin.
- Sinambela, L. P. (2020). Kinerja pegawai: Teori, pengukuran, dan implikasi. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan kuantitatif. Pustaka Baru Press.