



**PENGARUH MOTIVASI, KONTRAK PSIKOLOGIS, BUDAYA ORGANISASI,
FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. ASTRA JUOKU INDONESIA,
KARAWANG**

Gusti Gede Avant Senkliawan Rahmandani¹, Tamriatin Hidayah², Saiful Amin³

Mahasiswa Institut Teknologi dan Sains Mandala, avantsenkliawan123@gmail.com

Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala, titin@itsm.ac.id

Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala, saiful@itsm.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : saiful@itsm.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 20 Juli 2024

Direvisi 22 Juli 2024

Diterima 23 Juli 2024

Keywords:

Motivation, psychological contract, organizational culture, work facilities, and non-physical work environment

Kata Kunci:

Motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of motivation, psychological contract, organizational culture, work facilities and non-physical work environment on employee performance at the company PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. This research data was obtained from distributing questionnaires to research objects using a sampling technique using purposive sampling. This type of research is quantitative. The sample used in this research was employees of PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang with a total of 60 respondents. Data analysis used Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Determination Coefficient Test (R²), t test and f test using the SPSS program 22. The aim of the research is to analyze the partial and simultaneous influence of motivation variables, psychological contracts, organizational culture, work facilities and non-physical work environment on employee performance. The results of this research show that simultaneously motivation, psychological contract, organizational culture, work facilities and non-physical work environment have a significant effect on employee performance. Partially, organizational culture variables and the non-physical work environment have a significant effect on employee performance. The variables motivation, psychological contract, and work facilities partially do not have a significant effect.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada objek penelitian dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang dengan jumlah responden sebanyak 60. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t dan Uji f menggunakan program SPSS 22. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan variabel motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, kontrak psikologis, dan fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya (Ni Kadek & John, 2019). Berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga ditentukan oleh sumber daya manusianya dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja atau karyawan.

Beberapa fenomena yang menonjol pada penelitian ini antara lain fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik. Jadi terkait fenomena yang pertama yaitu fasilitas kerja terdapat permasalahan yang terjadi di PT. Astra Juoku Indonesia yaitu adanya fasilitas kerja yang mengganggu kinerja karyawan lainnya sehingga mendapati komplain dari karyawan lainnya, lalu terdapat karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan tugas dan aktivitasnya dikarenakan ada beberapa peralatan kerja atau sarana prasarana yang belum memadai dan kurang lengkap untuk menunjang aktivitas atau pelaksanaan tugas karyawan, mengingat perkembangan saat ini lebih ke arah digitalisasi. Selain itu masih ada ruangan yang digunakan tidak sesuai dengan fungsinya, sehingga beberapa kali menjadi masalah terhadap kinerja karyawan.

Lalu yang berikutnya yaitu lingkungan kerja non fisik terdapat permasalahan yang terjadi di lingkungan non fisik P.T Astra Juoku Indonesia tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antar karyawan, lalu karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban Individu ke perusahaan. Maka akibatnya adalah menimbulkan sifat individualis, serta berpengaruh menghambat kinerja karyawan lainnya, sehingga karyawan tidak nyaman dengan lingkungan yang saat ini terjadi.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu:

1. Muhammad Ekhsan, (2019) Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Natalia Susanto, (2019) Pengaruh motivasi kerja (X1) , kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi penjualan pt rembaka.
3. Selly Jayanti, (2019) Analisis pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja, kontrak psikologis (X2), disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD kota semarang.
4. Devy Sofyanty dan Topan Setiawan, (2020) Pengaruh kontrak psikologis (X2) dan psychological well being terhadap kinerja karyawan (Y) : studi pada pt asia kapitalindo Jakarta
5. Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada, (2019) Pengaruh budaya organisasi (X3) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y)
6. Ahmad Rivai, (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7. Jufrizen, (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja (X4) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (X1)
8. Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, Wisnu Mahendri, (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja (X4) Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Studi Pada Cv. Zam – Zam Jombang)
9. Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla, (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Non – Fisik (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
10. Bambang Santoso, Yuri Murdo, Arief Budi Pratomo, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

11. Muddassir, Ahmad Firman , Sudirman Dandu, (2023) Pengaruh Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat.

Motivasi

Menurut (Ekhsan, 2019) Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Terdapat empat indikator pada motivasi antara lain :

- Penghargaan
- Hubungan social
- Kebutuhan Hidup
- Keberhasilan dalam bekerja

Kontrak Psikologis

Menurut Arnold dalam (Yuhansyah, 2018) Kontrak psikologis (psychological contract) adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan. Terdapat tiga indikator pada kontrak psikologis antara lain :

- Relasi
- Keseimbangan
- Transisional

Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Terdapat tujuh indikator pada budaya organisasi :

- Inovasi
- Perhatian terhadap detail
- Berorientasi kepada hasil
- Berorientasi kepada manusia
- Berorientasi pada tim
- Agresivitas
- Stabilitas

Fasilitas Kerja

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Terdapat empat indikator pada fasilitas kerja antara lain :

- Sesuai dengan kebutuhan
- Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- Mudah dalam penggunaan
- Mempercepat proses kerja

Lingkungan kerja non fisik

Sanjaya (2020) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Terdapat enam indikator pada lingkungan kerja non fisik antara lain :

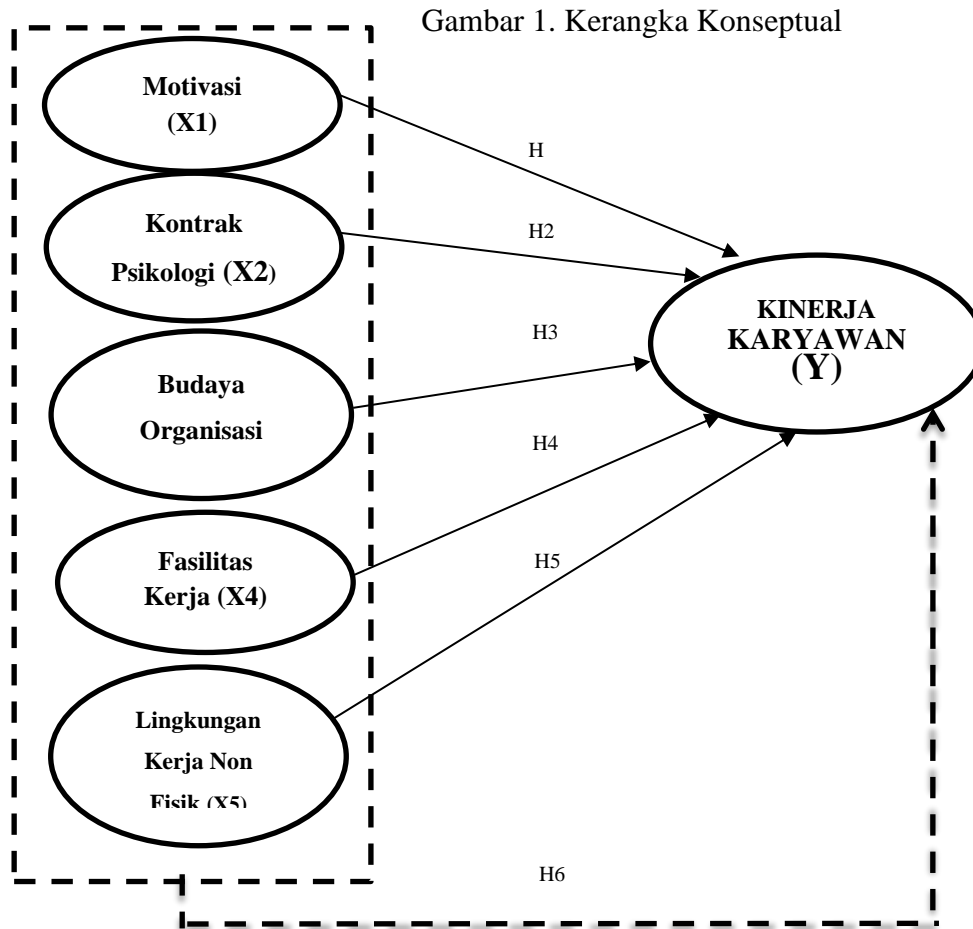
- Kelelahan
- Kebosanan
- Monoton
- Sikap
- Rekan kerja
- *Team work*

Kinerja karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Terdapat lima indikator pada kinerja karyawan antara lain :

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Kontribusi pada organisasi
- Bekerja sesuai target
- Bekerja dengan rapi

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :

- > : Berpengaruh secara parsial
- - - - -> : Berpengaruh secara simultan

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia

H₂ : Diduga kontrak psikologis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia

H₃ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia

H₄ : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia

H₅: Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia

H₆: Diduga motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Astra Jukoku

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang

Sampel

Penelitian ini menggunakan random sampling, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dari penjeleasan diatas besaran Jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Jenis data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Sumber Data

- Data Primer
- Data Sekunder

Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 5 variabel independent yaitu : Motivasi (X1), Kontrak Psikologis (X2), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas Kerja (X4) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X5). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang diberi notasi (Y).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Kuesioner/angket, Studi Pustaka.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap pernyataan yang membentuk variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Kontrak Psikologis (X2), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas kerja (X4) dan Lingkungan Kerja Non Fisik(X5). Untuk mengukur validitas digunakan korelasi person correlation. Jika person correlation antara masing-masing pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai korelasi. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid dan sebaliknya jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dari masing-masing item pernyataan pada variabel dan dimensi penelitian.

Table 1. Hasil Analisis Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	X1.1	0,757	0,255	Valid
2	X1	X1.2	0,794	0,255	Valid

3	X1	X1.3	0,780	0,255	Valid
4	X1	X1.4	0,788	0,255	Valid

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2	X2.1	0,668	0,255	Valid
2	X2	X2.2	0,863	0,255	Valid
3	X2	X2.3	0,735	0,255	Valid

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3	X3.1	0,570	0,255	Valid
2	X3	X3.2	0,540	0,255	Valid
3	X3	X3.3	0,563	0,255	Valid
4	X3	X3.4	0,551	0,255	Valid
5	X3	X3.5	0,735	0,255	Valid
6	X3	X3.6	0,568	0,255	Valid
7	X3	X3.7	0,597	0,255	Valid

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X4	X4.1	0,863	0,255	Valid
2	X4	X4.2	0,897	0,255	Valid
3	X4	X4.3	0,906	0,255	Valid
4	X4	X4.4	0,806	0,255	Valid

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X5	X5.1	0,705	0,255	Valid
2	X5	X5.2	0,750	0,255	Valid
3	X5	X5.3	0,523	0,255	Valid
4	X5	X5.4	0,596	0,255	Valid
5	X5	X5.5	0,677	0,255	Valid
6	X5	X5.6	0,451	0,255	Valid

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	Y1.1	0,731	0,255	Valid
2	Y1	Y1.2	0,845	0,255	Valid
3	Y1	Y1.3	0,865	0,255	Valid
4	Y1	Y1.4	0,796	0,255	Valid
5	Y1	Y1.5	0,747	0,255	Valid

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel Motivasi (X1), Kontrak Psikologis (X2), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas kerja (X4) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X5) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05 jadi dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini memiliki data yang valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen pengukuran, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang. jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable tersebut adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Standard Reabilitas	Keterangan
Motivasi X ₁	0,761	0,7	Reliabel
Kontrok Psikologis X ₂	0,779	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi X ₃	0,757	0,7	Reliabel
Fasilitas Kerja X ₄	0,746	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik X ₅	0,775	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,742	0,7	Reliabel

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam analisis jalur, variabel endogen,variable eksogen, atau keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, satu metode yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana distribusi data dapat diamati dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig* dengan tingkat signifikansi 0,05

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asymp sig* sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05 bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi. Oleh karena itu, nilai toleransi 0,10 atau sama dengan

nilai VIF lebih dari 10, menunjukkan kolineritas yang tinggi, dan nilai toleransi rendah menunjukkan nilai VIF tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	,569	1,756	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kontrak Psikologis	,636	1,573	Tidak terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	,689	1,450	Tidak terjadi Multikolinieritas
Fasilitas kerja	,623	1,605	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan kerja non fisik	,775	1,290	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4 diatas menunjukan bahwa semua variable nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIP ≤ 10 , maka dapat dikatakan semua variable bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah terjadi dalam model regresi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi nilai residu mutlak pada variable bebas diusulkan dengan uji gleser, tingkat signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas dan jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan model matematis analysis regresi secara matematis dengan menggunakan bantuan SPSS 22, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,193	3,804		
	Motivasi	-,072	,220	-,044	-,327
	Kontrak Psikologis	,171	,240	,090	,713
	Budaya Organisasi	,293	,112	,318	2,614

Fasilitas Kerja	,233	,175	,170	1,326	,190
Lingkungan Kerja Non Fisik	,414	,141	,338	2,946	,005

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

$$Y = - 1,193 - 0,072 X_1 + 0,171X_2 + 0,293X_3 + 0,233X_4 + 0,414$$

- Nilai konstanta (a) sebesar -1,193 dengan tanda negatif menyatakan bahwa apabila variabel motivasi (X1), kontrak psikologis (X2), budaya organisasi (X3), fasilitas kerja (X4), dan lingkungan kerja non fisik (X5) dianggap tidak konstan atau berubah – ubah, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah negative.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar – 0,072 dengan tanda negatif menyatakan apabila tingkat motivasi naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka motivasi akan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien regresi variabel kontrak psikologis (X2) sebesar 0,171 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat kontrak psikologis naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,293 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat budaya organisasi naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X4) sebesar 0,233 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat fasilitas kerja naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X5) sebesar 0,414 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat lingkungan kerja non fisik naik satu satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Koefisien Determinasi

Variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan suatu angka yang disebut koefisien determinasi. Interval antara 0 dan 1, atau nilai koefisien determinasi, terletak antara nol dan 1. Angka R² yang rendah menunjukkan sangat terbatas atau kecilnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 7. Hasil uji koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,378	1,899

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X2, TOTAL_X3, TOTAL_X4, TOTAL_X1

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7. diketahui nilai determinasi (R²) dapat dilihat adjusted R Square

sebesar 0,378 atau sama dengan (37,8%). Artinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel independen (motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 37,8\% = 62,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi.

Uji Hipotesis

Pengujian ini untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Menurut Ghozali (2016). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Tabel 8. Hasil uji t

No	Variabel	t Tabel	t Hitung	Keterangan
1	Motivasi	2,0048	-0,327	Ditolak (Tidak Berpengaruh)
2	Kontrak Psikologis	2,0048	0,713	Ditolak (Tidak Berpengaruh)
3	Budaya Organisasi	2,0048	2,614	Diterima (Berpengaruh)
4	Fasilitas Kerja	2,0048	1,326	Ditolak (Tidak Berpengaruh)
5	Lingkungan Kerja Non Fisik	2,0048	2,946	Diterima (Berpengaruh)

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kontrak psikologis (X2) dan fasilitas kerja (X5), mempunyai t hitung < t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel budaya organisasi (X3) dan lingkungan kerja non fisik (X5) nilai t hitung > t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat dilihat menggunakan dua cara atau acuan untuk melakukan uji hipotesis dalam Uji F dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dan dengan nilai probabilitas hasil output Anova dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Tabel 9. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151,907	5	30,381	8,421	,000 ^b
	Residual	202,028	56	3,608		
	Total	353,935	61			

-
- a. Dependent Variable: TOTAL_Y1
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X2, TOTAL_X3, TOTAL_X4,
TOTAL_X1
-

Sumber : Output SPSS 22 Data diolah, 2024

Hasil dari tabel 9 dapat disimpulkan bahwa pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 8,421. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} = sebesar 2,270. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel motivasi (X1), kontrak psikologis (X2), budaya organisasi (X3), fasilitas kerja (X4), dan lingkungan kerja non fisik (X5) secara Bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahasan pengaruh variabel motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis motivasi pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian dari Muhammad Ekhsan (2019). Lalu penelitian ini juga menolak penelitian dari Natalia Susanto (2019), dan juga menolak penelitian dari Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020).

2. Pengaruh kontrak psikologis (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian kontrak psikologis pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa kontrak psikologis tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian dari Selly Jayanti (2014). Lalu menolak juga penelitian dari Devy Sofyanty, Topan Setiawan (2020), dan juga menolak penelitian dari Deasy Rizkinanti (2010).

3. Pengaruh budaya organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima penelitian dari Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019). Lalu menerima juga penelitian dari Ahmad Rivai (2020), dan menerima juga penelitian dari Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, Heru Kreshna

Reza (2023).

4. Pengaruh fasilitas kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian fasilitas kerja pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya fasilitas kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian dari Jufrizen (2021). Lalu menolak juga penelitian dari Septian Ragil Anandita, Susi Indriyani, dan Wisnu Mahendri (2021), dan juga menolak penelitian dari Annisa Sufiyati, Emi Suwarni, Defia Riski Anggarini (2021).

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X5) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT. Astra Juoku Indonesia, Karawang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menerima penelitian dari Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla (2024). Lalu menerima juga penelitian dari Bamabng Santoso, Yuri Murdo, dan Arief Budi Pratomo (2019 dan juga menerima penelitian dari Siti Aisyah (2020).

6. Pengaruh Motivasi (X1), Kontrak Psikologis (X2), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas Kerja (X4) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik bahwa secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian uji F atau uji simultan atas pengaruh motivasi, kontrak psikologis, budaya organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 882.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dimara, A. N & Jimad. H (2022) *Influence of organizational commitment and psychological contract on employee performance rsud a. Yani metro city, lampung* 2(02). 213
- Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan*, 13 (1)
- Emron, E., DKK (2020) Landasan teori manajemen sumber daya manusia (7-8)
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Hari (2019) Kajian pustaka budaya organisasi Bab.II (15)
<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Jayanti, S. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(2).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan cv. F.a management. 5(2)
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Rachmawati, L. (2021) Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten di Provinsi Jawa Timur (Kontrak Psikologis). 81-82. Hasil Penelitian. Untuk kalangan sendiri.
- Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 125-220.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., Yanti.A(2021) Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah DJBC sumatera utara (555)
- Rivai (2019) Landasan Teori Motivasi kerja Bab. II(10)
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Santoso, B., Murdo, Y., & Pratomo, A. B. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(01).
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well

- being terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 25-34.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno. E (2019) Landasan teori kepuasan kerja Bab. II (11)
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.