



# Ascendia: Journal of Economic and Business Advancement

Vol 1 No 4 June 2026, Hal 97-105  
ISSN: 3110-8229 (Print) ISSN: 3110-6994 (Electronic)  
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/ascendia/index>

## Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Indopack Mandiri Sukses

Inna Nisawati Mardiani<sup>1\*</sup>, Sinta Eka Sari<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: [cholikachmad03@gmail.com](mailto:cholikachmad03@gmail.com)<sup>1</sup>

### Article Info :

Received:  
02-03-2026  
Revised:  
10-03-2026  
Accepted:  
02-04-2026

### Abstract

*This study examines the influence of self-efficacy, job satisfaction, and non-physical work environment on employee performance at PT Indopack Mandiri Sukses using a quantitative explanatory approach. The research adopts a census sampling technique involving 57 employees, with data collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance by enhancing individual confidence in task completion. Job satisfaction also demonstrates a significant contribution by reflecting employees' positive emotional evaluation toward their work, which supports consistent performance outcomes. Furthermore, the non-physical work environment emerges as the most dominant factor influencing performance, particularly through interpersonal relationships, effective communication, and organizational support. These results highlight the importance of integrating psychological and organizational environm.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Employee Performance, Organizational Behavior.*

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan di PT Indopack Mandiri Sukses dengan menggunakan pendekatan eksplanatori kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus yang melibatkan 57 karyawan, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja juga menunjukkan kontribusi yang signifikan dengan mencerminkan evaluasi emosional positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mendukung hasil kinerja yang konsisten. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik muncul sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja, terutama melalui hubungan interpersonal, komunikasi yang efektif, dan dukungan organisasi. Hasil ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan lingkungan psikologis dan organisasi.

**Kata kunci:** Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Dinamika global dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan berbasis kontrol menuju pendekatan berbasis psikologis yang menempatkan individu sebagai aktor utama dalam penciptaan kinerja organisasi, di mana konstruk seperti efikasi diri, kepuasan kerja, dan kualitas lingkungan kerja non fisik semakin memperoleh perhatian sebagai determinan strategis dalam meningkatkan performa karyawan di tengah kompleksitas persaingan industri modern. Transformasi ini tidak terlepas dari tuntutan organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas melalui penguatan aspek kognitif dan afektif karyawan, terutama dalam konteks industri

manufaktur yang menuntut konsistensi kualitas dan efisiensi operasional. Studi kontemporer menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak lagi semata-mata ditentukan oleh faktor teknis, melainkan oleh interaksi multidimensional antara keyakinan individu terhadap kemampuannya, persepsi terhadap pekerjaan, serta kondisi psikososial di tempat kerja (Battu & Susanto, 2022; Safinska et al., 2024).

Kajian empiris terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja yang proaktif dan berorientasi pada pencapaian, di mana individu dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan ketahanan yang lebih baik terhadap tekanan kerja dan mampu mencapai target kinerja secara konsisten. Penelitian Battu dan Susanto (2022) mengonfirmasi bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Al Mukmin dan Susanti (2025) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa keyakinan diri berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam konteks operasional. Pada sisi lain, kepuasan kerja juga diidentifikasi sebagai determinan penting yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Safinska et al. (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap performa karyawan melalui mekanisme afeksi positif terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik, termasuk hubungan interpersonal dan iklim organisasi, juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sebagaimana diungkapkan oleh Abidin dan Sopandi (2025), yang menekankan pentingnya aspek psikologis dalam menciptakan kenyamanan kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah mengonfirmasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, terdapat inkonsistensi konseptual dan empiris yang mengindikasikan belum matangnya integrasi teori dalam menjelaskan hubungan simultan antara efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Sebagian studi cenderung memposisikan variabel-variabel tersebut secara parsial tanpa menguji interaksi simultannya dalam satu model komprehensif, sehingga mengabaikan kemungkinan adanya efek sinergis antarvariabel. Athori dan Irfani (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan efikasi diri memengaruhi kepuasan kerja, namun tidak secara eksplisit mengaitkannya dengan kinerja sebagai outcome akhir, yang menciptakan celah dalam pemahaman hubungan kausalitas yang utuh. Keterbatasan ini diperparah oleh dominasi konteks penelitian pada sektor dan lokasi tertentu yang membatasi generalisasi temuan.

Kesenjangan tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan kebutuhan praktis organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis bukti empiris yang komprehensif, khususnya pada perusahaan manufaktur yang menghadapi tantangan produktivitas dan retensi tenaga kerja. Ketidakmampuan dalam memahami keterkaitan antara faktor psikologis individu dan lingkungan kerja secara simultan berpotensi menghambat efektivitas kebijakan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi Safinska et al. (2024) dan Abidin dan Sopandi (2025) mengindikasikan bahwa pendekatan parsial terhadap variabel-variabel tersebut menghasilkan rekomendasi yang kurang optimal, sehingga diperlukan model integratif yang mampu menjelaskan hubungan multidimensional secara lebih akurat.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini mengambil posisi strategis dengan mengintegrasikan efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik dalam satu kerangka analisis yang berorientasi pada kinerja karyawan, khususnya pada PT Indopack Mandiri Sukses sebagai representasi perusahaan manufaktur yang mengedepankan kualitas dan keberlanjutan operasional. Pendekatan ini tidak hanya memperluas cakupan analisis empiris yang sebelumnya cenderung terfragmentasi, tetapi juga memberikan perspektif baru mengenai bagaimana interaksi antara faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi membentuk kinerja secara simultan. Dengan mengacu pada temuan Battu dan Susanto (2022) serta Athori dan Irfani (2025), penelitian ini berupaya mengisi kekosongan literatur terkait integrasi variabel psikologis dan lingkungan kerja dalam satu model komprehensif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Indopack Mandiri Sukses melalui pendekatan kuantitatif dengan desain analisis regresi linier berganda. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penguatan model integratif yang menghubungkan faktor psikologis dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan secara simultan, sementara kontribusinya metodologisnya terletak pada penggunaan pendekatan sensus yang memungkinkan representasi data secara menyeluruh dalam konteks organisasi. Penelitian ini juga diharapkan memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan berbasis bukti untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan efikasi diri, peningkatan kepuasan kerja, dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antara efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian mengacu pada paradigma positivistik yang menekankan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik terstruktur (Veronica et al., 2022). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Indopack Mandiri Sukses yang berjumlah 57 orang, sehingga teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (census sampling) dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang relatif kecil namun homogen, sehingga memungkinkan representasi data yang komprehensif. Data dikumpulkan melalui kombinasi sumber primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh responden untuk menangkap persepsi terkait variabel penelitian, sementara data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan literatur ilmiah yang relevan untuk memperkuat kerangka analisis. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, kepuasan kerja sebagai evaluasi afektif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja non fisik sebagai persepsi terhadap kondisi psikososial kerja, dan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diukur melalui indikator kuantitatif dan kualitatif yang terstandarisasi.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap indikator variabel, yang selanjutnya diuji melalui uji validitas konstruk dan reliabilitas internal guna memastikan konsistensi dan ketepatan alat ukur. Analisis data dilakukan dengan pendekatan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 30 untuk mengestimasi pengaruh parsial dan simultan antarvariabel, di mana pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat signifikansi pengaruh individual serta uji F untuk mengevaluasi pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum estimasi model dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi residual yang mendekati normal, uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi potensi korelasi tinggi antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual yang konstan, sehingga hasil estimasi yang diperoleh memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Pendekatan analitis ini memungkinkan interpretasi yang lebih robust terhadap hubungan kausal yang diuji serta meningkatkan validitas inferensial dari temuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Temuan empiris menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,904 yang melampaui batas kritis t tabel 2,0048 pada tingkat signifikansi di bawah 0,001. Nilai ini mengindikasikan kekuatan hubungan yang relatif tinggi antara keyakinan individu terhadap kemampuannya dengan performa kerja yang dihasilkan dalam konteks organisasi. Secara konseptual, efikasi diri berperan sebagai mekanisme psikologis yang memediasi bagaimana individu menetapkan tujuan, mengalokasikan usaha, serta mempertahankan ketekunan dalam menghadapi tantangan kerja (Jasim & Firdausy, 2025). Kondisi ini memperlihatkan bahwa dimensi kognitif individu tidak hanya bersifat internal, melainkan juga berimplikasi langsung pada output organisasi yang terukur.

Hasil ini selaras dengan pendekatan teori sosial kognitif yang menempatkan efikasi diri sebagai determinan utama perilaku kerja yang adaptif dan produktif. Karyawan dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan resiliensi yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja serta memiliki kecenderungan untuk mencari solusi inovatif terhadap permasalahan operasional (Barus & Novandalina, 2025). Temuan empiris dalam penelitian ini memperkuat argumen bahwa peningkatan efikasi diri tidak hanya meningkatkan kinerja individu secara langsung, tetapi juga memperbaiki kualitas pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja. Hal ini menjadi relevan dalam konteks organisasi yang menuntut fleksibilitas dan ketepatan respons terhadap dinamika pasar.

Secara statistik, koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,959 menunjukkan kontribusi yang substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai tersebut merepresentasikan bahwa setiap peningkatan satu unit efikasi diri akan diikuti oleh peningkatan kinerja dengan besaran yang relatif tinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berfungsi sebagai variabel prediktor dominan dalam model penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian

sebelumnya yang menegaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap performa kerja melalui peningkatan kepercayaan diri dan motivasi intrinsik (Battu & Susanto, 2022).

Interpretasi lebih lanjut menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya berdampak pada kuantitas kerja, tetapi juga pada kualitas hasil yang dicapai oleh karyawan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki orientasi pada pencapaian serta kemampuan untuk mengelola stres kerja secara efektif. Hal ini memperkuat posisi efikasi diri sebagai variabel psikologis strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi terhadap kinerja inovatif melalui peningkatan keterlibatan kerja (Malau et al., 2025).

Peran efikasi diri dalam konteks organisasi juga berkaitan erat dengan proses pembelajaran dan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih terbuka terhadap pengalaman baru serta memiliki kecenderungan untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Hal ini menciptakan siklus positif antara peningkatan kapasitas individu dan kinerja organisasi. Temuan ini memperkuat hasil studi yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi pada efektivitas kerja secara keseluruhan (Wahyudi & Ruminta, 2025).

**Tabel 1. Hasil Uji t Variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	t Hitung	t Tabel	Signifikansi	Keterangan
Efikasi Diri	7,904	2,0048	< 0,001	Signifikan Positif

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Nilai signifikansi yang sangat kecil menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap hasil pengujian hipotesis. Hal ini memperkuat validitas inferensial bahwa efikasi diri merupakan determinan utama kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Analisis ini juga didukung oleh hasil uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi kriteria BLUE, sehingga estimasi yang dihasilkan dapat dipercaya (Veronica et al., 2022). Validitas model menjadi landasan penting dalam menarik implikasi manajerial dari temuan penelitian.

Dalam perspektif perilaku organisasi, efikasi diri juga berperan dalam membentuk sikap proaktif karyawan terhadap pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi yang detail dari atasan. Hal ini berimplikasi pada peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas tim secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja karyawan (Al Mukmin & Susanti, 2025).

Efikasi diri juga berfungsi sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara variabel lain dalam model penelitian, seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan kondisi kerja yang tersedia untuk meningkatkan performa. Hal ini menunjukkan adanya potensi peran moderasi atau mediasi yang dapat dieksplorasi dalam penelitian lanjutan. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Sepyenia et al., 2024).

Dalam konteks praktis, peningkatan efikasi diri dapat dilakukan melalui intervensi organisasi seperti pelatihan berbasis kompetensi, coaching, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Strategi ini memungkinkan karyawan untuk membangun keyakinan diri melalui pengalaman keberhasilan yang terstruktur. Pendekatan ini juga sejalan dengan teori pembelajaran sosial yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dalam membentuk efikasi diri. Implementasi strategi ini berpotensi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan efikasi diri ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Hal ini mencakup perancangan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pengembangan individu. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan psikologis karyawan. Dengan demikian, efikasi diri tidak hanya menjadi variabel penelitian, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi.

### Peran Kepuasan Kerja sebagai Determinan Afektif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil estimasi regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap variasi kinerja karyawan di PT Indopack Mandiri Sukses, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien positif sebesar 0,256. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan persepsi kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja, meskipun dengan kekuatan pengaruh yang lebih moderat dibandingkan variabel lain. Secara statistik, signifikansi yang berada di bawah ambang 0,05 memperkuat validitas hubungan tersebut dalam kerangka inferensial kuantitatif (Veronica et al., 2022). Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek afektif dalam pekerjaan tetap menjadi determinan penting dalam membentuk performa individu di lingkungan organisasi.

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,199 melampaui  $t$  tabel 2,0048, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun nilai  $t$  lebih rendah dibandingkan variabel efikasi diri, signifikansi tetap terjaga pada tingkat kepercayaan 95 persen. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor psikologis yang mendukung produktivitas kerja melalui peningkatan motivasi intrinsik (Marbun & Jufrizen, 2022). Konteks ini memperlihatkan bahwa kondisi emosional karyawan memiliki kontribusi nyata dalam menentukan kualitas output kerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai evaluasi subjektif terhadap kondisi pekerjaan, yang mencakup aspek kompensasi, hubungan kerja, dan kejelasan tugas. Variabel ini bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan teori sikap kerja yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari kesesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan (Sopian, 2023). Oleh karena itu, interpretasi hasil perlu mempertimbangkan kompleksitas faktor pembentuk kepuasan kerja tersebut.

Analisis empiris menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten dan produktif. Hal ini tercermin dari peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta komitmen terhadap tugas. Fenomena ini mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memperkuat keterlibatan kerja (Jasim & Firdausy, 2025). Hubungan ini menegaskan pentingnya dimensi psikologis dalam model kinerja karyawan. Untuk memperjelas kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja, berikut disajikan ringkasan hasil pengujian statistik parsial yang relevan dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	$t$ Hitung	$t$ Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	2,199	2,0048	0,032	Signifikan

Sumber: Data penelitian diolah (2025).

Data pada tabel menunjukkan bahwa kepuasan kerja memenuhi kriteria signifikansi statistik, yang menguatkan hipotesis bahwa variabel ini memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,032 menunjukkan probabilitas kesalahan yang rendah dalam penarikan kesimpulan. Hal ini mempertegas bahwa hubungan yang diamati bukan merupakan hasil kebetulan semata, melainkan refleksi dari pola empiris yang konsisten (Safinska et al., 2024). Oleh sebab itu, kepuasan kerja layak diposisikan sebagai determinan penting dalam model kinerja.

Interpretasi terhadap temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta keinginan untuk berkontribusi secara optimal. Perspektif ini sejalan dengan temuan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja (Marbun & Jufrizen, 2022). Hal ini menunjukkan adanya mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan tersebut.

Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan persepsi terhadap lingkungan kerja non fisik, meskipun dalam analisis ini tidak diuji secara langsung sebagai variabel intervening. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi sosial dan emosional di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Hasmin & Nasriani, 2024). Interaksi ini memperlihatkan bahwa variabel organisasi tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling memengaruhi dalam sistem kerja yang kompleks. Dengan demikian, pendekatan integratif diperlukan dalam memahami dinamika kinerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kepuasan menciptakan kondisi psikologis yang mendukung kreativitas dan inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini memperkuat argumen bahwa kepuasan kerja bukan sekadar outcome, tetapi juga antecedent dari kinerja (Kiftiyah & Al Banin, 2023). Perspektif ini memperluas pemahaman mengenai peran strategis kepuasan dalam organisasi.

Dalam konteks praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja, seperti kejelasan peran dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Intervensi pada aspek tersebut dapat meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada stabilitas dan efektivitas kerja (Sasti et al., 2023). Oleh karena itu, kebijakan manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan menjadi relevan.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial, di mana karyawan merespons perlakuan organisasi dengan meningkatkan kontribusi kerja. Ketika organisasi memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, individu akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Mekanisme ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja dapat meningkatkan performa secara berkelanjutan (Samudi, 2022). Pendekatan ini memberikan dasar teoritis yang kuat bagi interpretasi hasil penelitian.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran stabil dalam mempengaruhi kinerja, meskipun bukan faktor dominan. Variabel ini tetap relevan karena berkontribusi pada dimensi afektif yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hal ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu (Nelson et al., 2024). Integrasi antara faktor kognitif dan afektif menjadi kunci dalam memahami perilaku kerja.

Implikasi akademik dari temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perlu dipertimbangkan dalam model kinerja yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi peran variabel ini sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antarvariabel. Hal ini sejalan dengan tren penelitian yang menekankan pentingnya pendekatan multivariat dalam studi manajemen (Ma'rifah et al., 2026). Pendekatan tersebut dapat meningkatkan kedalaman analisis dan validitas temuan.

Kepuasan kerja merupakan determinan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang stabil dalam model regresi. Temuan ini memperkuat literatur yang menempatkan kepuasan sebagai faktor penting dalam perilaku organisasi. Integrasi antara hasil statistik dan kerangka teori memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan tersebut (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Pendekatan ini mendukung pengembangan model kinerja yang lebih robust dan kontekstual.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dianalisis sebagai faktor psikososial yang memengaruhi dinamika perilaku kerja karyawan secara signifikan melalui persepsi terhadap hubungan interpersonal, komunikasi organisasi, dan dukungan emosional di tempat kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel ini memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,312 yang signifikan pada taraf 5%. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui mekanisme peningkatan kenyamanan psikologis karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Abidin dan Sopandi (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan performa individu.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa dimensi komunikasi internal menjadi indikator paling dominan dalam membentuk persepsi lingkungan kerja non fisik di perusahaan. Responden cenderung memberikan penilaian tinggi terhadap keterbukaan komunikasi antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa transparansi informasi menjadi faktor kunci dalam membangun kepercayaan organisasi. Temuan ini konsisten dengan studi Sopian (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif merupakan determinan utama dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Selain komunikasi, hubungan interpersonal antar karyawan juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan lingkungan kerja non fisik yang kondusif. Interaksi sosial yang positif mendorong terciptanya kerja sama tim yang lebih solid serta mengurangi potensi konflik kerja. Data menunjukkan bahwa indikator ini memiliki rata-rata skor sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori

tinggi. Hasil ini sejalan dengan temuan Kiranda et al. (2025) yang menekankan pentingnya relasi kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan juga menjadi bagian penting dalam membentuk persepsi lingkungan kerja non fisik yang positif. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang tidak merasakannya. Hal ini tercermin dari skor persepsi dukungan organisasi yang mencapai rata-rata 4,05. Temuan ini didukung oleh Marbun dan Jufrizen (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima secara statistik. Hubungan ini mencerminkan bahwa kondisi psikososial kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas individu. Hasil ini mendukung penelitian Fauziyyah dan Rohyani (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,312	3,215	0,002

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial. Koefisien beta yang positif mengindikasikan hubungan searah antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan psikososial kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja individu. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Basri dan Arsal (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap performa kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja non fisik, sehingga model regresi dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10. Kondisi ini memastikan bahwa variabel yang diuji memberikan kontribusi independen terhadap model. Temuan ini mendukung pendekatan kuantitatif eksplanatori sebagaimana dijelaskan oleh Veronica et al. (2022).

Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja non fisik berperan dalam membentuk iklim kerja yang mendukung produktivitas dan stabilitas emosional karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang suportif cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini tercermin dari peningkatan konsistensi kinerja yang diamati dalam data penelitian. Hasil ini sejalan dengan Ma'rifah et al. (2026) yang menekankan pentingnya faktor psikologis dalam meningkatkan performa kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik juga berkorelasi dengan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa nyaman secara psikologis cenderung lebih aktif dalam berkontribusi terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dan kinerja melalui keterlibatan kerja. Temuan ini didukung oleh Jasim dan Firdausy (2025) yang mengidentifikasi peran keterikatan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Aspek lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah peran lingkungan kerja non fisik dalam mengurangi stres kerja karyawan. Kondisi kerja yang kondusif secara emosional membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja secara lebih efektif. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan Hasmin dan Nasriani (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasil pengujian simultan melalui uji F menunjukkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indopack Mandiri Sukses, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 32,847 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diuji secara empiris. Validitas model tersebut memperkuat pendekatan kuantitatif eksplanatori

yang menekankan hubungan kausal berbasis pengujian statistik terukur (Veronica et al., 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian Basri dan Arsal (2024) yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat dalam konteks organisasi yang diteliti. Analisis koefisien beta terstandarisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat diidentifikasi sebagai variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dominasi ini menegaskan bahwa aspek psikososial seperti komunikasi, hubungan kerja, dan dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan performa kerja (Abidin & Sopandi, 2025; Hasmin & Nasriani, 2024).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dalam konteks organisasi PT Indopack Mandiri Sukses. Efikasi diri berperan dalam memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal, sementara kepuasan kerja merefleksikan kondisi afektif yang mendukung stabilitas dan konsistensi performa kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja melalui mekanisme psikososial seperti komunikasi, hubungan interpersonal, dan dukungan organisasi yang kondusif. Model empiris yang diuji menunjukkan tingkat penjelasan yang kuat terhadap variabilitas kinerja, sehingga mengindikasikan bahwa integrasi faktor psikologis dan lingkungan kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sopandi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 698-706. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1156>
- Al Mukmin, S., & Susanti, F. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rider Pickup Pada Pt Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Di Wilayah Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(10), 587-598. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i10.6891>
- Athori, A. A. R., & Irfani, A. (2025, August). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Moshi Utama Teknik Bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 5, No. 2, pp. 1757-1766). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i2.21407>
- Barus, K. Y., & Novandalina, A. (2025). Efikasi Diri dan Keterlibatan dalam Mendorong Kinerja Karyawan. *Solusi*, 23(2), 221-240. <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11890>
- Basri, M., & Arsal, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Kolaka. *Journal Publicuho*, 7(3), 1352-1362. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61-77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330-343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Hasmin, F., & Nasriani, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(2), 152-160. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.685>

- Jasim, T. Y., & Firdausy, C. M. (2025). Pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 83-94. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v9i1.33837>
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), 327-343. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>
- Kiranda, J., Kumbara, V. B., & Charly, C. O. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 404-415. <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i1.3068>
- Malau, D. M. M., Ramli, R., Dewi, N. P., & Yanti, S. (2025). Pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja inovatif melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada pegawai kantor kejaksaan Negeri Batam. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 10(1), 133-140. <https://doi.org/10.29210/30036143000>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Ma'rifah, N., Darmawan, A., Widyaningtyas, D., & Kharismansyah, A. Y. (2026). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 9(1), 681-697. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2156>
- Nelson, N., Astuti, H. W., & Widodo, R. (2024). Pengaruh Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Tanjung Karang Pusat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 10(2), 247-255. <https://doi.org/10.24967/jims.v10i2.3845>
- Safinska, S. P., Sumartik, S., & Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1456-1480. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11710>
- Samudi, S. (2022). Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Agama Lebak Banten. *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesian Journal Of Islamic Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.55171/jad.v10i2.746>
- Sasti, K. I., Rismansyah, R., & Oktariansyah, O. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Mandiri Proptertindo Utama. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 485-496. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13444>
- Senang, P. R., & Ikbal, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 17(1), 133-144. <https://doi.org/10.24198/jane.v17i1.65155>
- Sepyenita, S., Ngaliman, N., & Faizah, A. (2024). Efikasi diri sebagai mediator antara insentif, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Tenaga Kesehatan Program Nusantara Sehat di Provinsi Kepulauan Riau. *Journal of Management and Digital Business*, 4(3), 713-732. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i3.1199>
- Sopian, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793-2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Veronica, A., Abas, M., Hidayah, N., Sabtohad, D., Marlina, H., & Mulyani, W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Get Press. [globeleksekutifteknologi.co.id](http://globeleksekutifteknologi.co.id)
- Wahid, A., Mochklas, M., & Maretasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 170-184. <https://doi.org/10.30651/imp.v3i2.22550>
- Wahyudi, Z., & Ruminta, D. (2025). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Clipan Finance Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(1), 23-33. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.532>