

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Coaching* terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Layar Prima CGV Grand Indonesia Jakarta Pusat

Alfi Muhammad Dzikri¹, Anah Furyanah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹alvidzkri112@gmail.com, ²dosen01816@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of non-physical work environment and coaching on employee performance at PT. Graha Layar Prima (CGV) Grand Indonesia, Central Jakarta. The focus of this research is based on the importance of non-physical work environment aspects such as interpersonal relationships, communication, emotional support, social skills, and organizational culture, as well as coaching factors including change, concern, learning, and relationship, which are assumed to improve employee performance. The research method used is quantitative with a descriptive-analytic approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to 70 respondents, while data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, as does coaching, which also positively and significantly affects employee performance. Simultaneously, the non-physical work environment and coaching have a significant effect on employee performance. This is evidenced by the F-test value of 77.365, which is greater than the F-table value of 3.1337, with a coefficient of determination (R^2) of 0.698. This means that 69.8% of the variation in employee performance can be explained by both variables, while the remaining 30.2% is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, creating a conducive non-physical work environment and implementing effective coaching are proven to enhance employee performance at PT. Graha Layar Prima.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Coaching, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan coaching terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Layar Prima (CGV) Grand Indonesia, Jakarta Pusat. Fokus penelitian ini berangkat dari pentingnya peran lingkungan kerja non fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan emosional, keterampilan sosial, serta budaya organisasi, serta peran coaching dalam bentuk perubahan, kepedulian, pembelajaran, dan hubungan, yang diduga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula coaching

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja non fisik dan coaching juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 77,365 lebih besar dari F-tabel 3,1337 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,698, yang berarti 69,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif serta penerapan coaching yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Graha Layar Prima.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, *Coaching*, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Istilah manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia memiliki penekanan yang berbeda. Beberapa organisasi telah menggunakan istilah-istilah ini untuk menjelaskan aktivitas dalam organisasi. Seperti personalia, administrasi dan manajemen personalia, departemen sumber daya manusia, fungsi personalia dan hubungan industrial. Istilah manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia memiliki persamaan yang dapat digunakan secara bergantian, perbedaannya terletak pada penekanannya. Pada manajemen personalia difokuskan pada fungsi-fungsi manajemen, sedangkan manajemen sumber daya manusia digunakan untuk ruang lingkup yang lebih luas (Mudayat et al., 2022:6)

Seperti dua tahun sebelumnya, sepanjang 2022 aturan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) masih berlaku mengikuti kondisi perkembangan kasus penularan Covid-19. Walau kasus aktif Covid-19 masih ditemukan, aturan PPKM mulai mengalami pelonggaran di banyak wilayah di Indonesia sejak pertengahan 2022. Pelonggaran terjadi seiring melandainya jumlah kasus aktif Covid-19, peningkatan cakupan vaksin dosis 2 di seluruh Indonesia (di atas 70% di Maret 2022) 1 serta telah dimulainya pemberian vaksin booster (Januari 2022) 2. Memasuki Maret 2022, bioskop di Jabodetabek sudah dapat beroperasi dengan kapasitas 100% (sebelumnya masih antara 50% - 75%). Sementara, untuk Jawa-Bali ketentuan kapasitas bioskop 100% baru memasuki bulan Agustus 2022.

Tabel 1 Data Internal Kinerja Karyawan PT.Graha layar Prima CGV Grand Indonesia pada Tahun 2023-2024

No	2023			2024		
	Target	Actual	Presentase	Target	Actual	Presentase
SPP	38.500	36.775	91 %	45.000	39.663	94%

Sumber: Data Internal CGV Grand Indonesia

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pencapaian target Site pada periode tahun 2023–2024, dapat dilihat bahwa Site GI menempati peringkat ke-12 dengan capaian kinerja sebesar 91% dan 94 % terhadap target yang telah ditetapkan. Angka tersebut

menunjukkan bahwa Site GI secara umum hamper mencapai target, namun masih berada di bawah sepuluh besar pencapaian tertinggi jika dibandingkan dengan site lainnya, di mana peringkat sepuluh besar memiliki tingkat pencapaian antara 108% hingga 125,9%.

Tabel 2 Lingkungan kerja Non Fisik Hasil Data Pra-Survei Lingkungan Non Fisik 70 Orang Karyawan PT.Graha layar Prima CGV Grand Indonesia

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	Presentase	Orang	Presentase
1.	Hubungan interpersonal	Bagaimana anda merasa meras nyaman berinteraktsi dengan rekan tim kerja anda ?	55 orang	79 %	15 orang	21%
2.	Komunikasi	Apakah abda merasa bahwa informasi yang diperlukan untuk pekerjaan anda disampaikan dengan jelas dan tepat waktu?	45 orang	75%	25 orang	25%
3.	Dukungan Emosional	Apakah anda merasa atasan anda memberikan dukuingan emosional yang cukup untuk membantu stress dan tekanan kerja?	51 orang	81%	19 orang	19%
4.	Keterampilan Sosial	Apakah anda merasa atasan ada selalu memperhatikan kelebihan skill untuk Promosi?	56 orang	86%	14 orang	14%
5.	Budaya Organisasi	Apakah anda merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan yang cukup untuk kontribusi karyawan?	50 orang	8%	20 Orang	20%

Sumber : CGV Grand Indonesia 2024

Berikut hasil data Pra-Survei Lingkungan kerja non fisik PT.Graha Layar Prima sebanyak 70 orang karyawan bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan yang mencakup aspek-aspek dalam mencapai kenyamanan tempat kerja yang kurang baik dari

lingkungan kerja fisik maupun non fisik antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara terbuka antara karyawan dengan atasan. *Coaching* telah menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang telah menarik banyak perhatian dari banyak organisasi selama bertahun-tahun. Manajeme telah melihat *coaching* yang efektif sebagai salah satu praktik terbaik untuk mencapai manajemen, kepemimpinan, dan pembelajaran yang sukses dalam sebuah organisasi.

Tabel 1 *Coaching* Hasil Data Pra-Survei *Coaching* 70 Orang Karyawan PT.Graha layar Prima CGV Grand Indonesia Pada Tahun 2023-2024

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
			Orang	Presentase	Orang	Presentase
1.	Perubahan	Apakah anda merasa bahwa <i>coaching</i> perubahan yang diberikan efektif dalam membantu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan?	53 orang	83 %	17 orang	35%
2.	Kepedulian	Bagaimana Anda menilai kemampuan coach dalam memahami dan menanggapi kebutuhan emosional Anda?	50 orang	75%	20 orang	25%
3.	Pembelajaran	Apakah Anda merasa bahwa tujuan dan sasaran <i>coaching</i> pembelajaran jelas dan terdefinisi dengan baik?	51 orang	81%	19 orang	19%
4.	Hubungan	Apakah Anda merasa bahwa hubungan antara Anda dan coach seimbang dan profesional?	56 orang	86%	14 orang	14%

Sumber: CGV Grand Indonesia

Berdasarkan pada tabel di atas Pra Survei dapat diketahui bahwa selama tahun 2023-2024 Perusahaan memberikan *Coaching* dengan karyawan , namun kebanyakan Karyawan untuk mencapai sasaran yang hendak tercapai sangat jauh dan hubungan kepercayaan dengan pelatih sangat kurang , berdasarkan jenis pelatihan kemungkinan tampaknya kurang bervariasi dan cenderung berfokus pada area itu saja. Misalnya terlau

banyak materi atau teori yang membosankan dan jauh dari di praktikkan di Perusahaan tersebut, namun salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah melalui Program dengan adanya pengetesan secara langsung mempraktekan Prosedur standar operasional agar karyawan mudah berkembang

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:26) “lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.” Menurut Enny (2019:56) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal”. Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alatperlengkapan kerja.”

Pengertian Coaching

Menurut Jaques & Clement (dalam Atik & Rini et al., 2024), "Mereka menjelaskan bahwa *coaching* adalah salah satu tanggung jawab seorang pengawas yang harus dilaksanakan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan." Mereka percaya bahwa *coaching* seharusnya menjadi bagian dari aktivitas harian atasan, di mana atasan melibatkan berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman terkait pekerjaan.

Menurut Setiawati (2021:5) *Coaching* berasal dari kata dasar "*Coach*". Istilah ini berasal dari nama sebuah desa kecil di Hungaria, yakni "*Kocs*" yang berarti gerobak atau kereta kuda. *Kocs* ini merupakan metafora dari proses *Coaching*, yaitu membawa seseorang dari satu kondisi sekarang (*present state*) ke kondisi yang diinginkan (*desired state*).

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Novia, et al., (2021) “Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri.”

Menurut Eko dan Mochklas (2020) “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.”

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan tujuannya untuk menganalisis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu adanya Sinergi Lingkungan kerja non fisik dan *Coaching* terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha layer Prima.

Menurut Priyono (dalam Sahir 2021) metode penelitian kuantitatif merupakan gagasan pemikiran ilmiah yang di dalamnya terdapat proses pembentukan ide dan gagasan diberlakukan secara ketat dengan memakai prinsip nomotetik dan menggunakan pola deduktif. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait seberapa besar pengaruh apa yang ingin kita teliti, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dengan penelitian ini dapat diketahui apakah dengan adanya Sinergi Lingkungan kerja non fisik dan *Coaching* terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik atau buruk. Metode ini adalah desain deskriptif analitik bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan di uji, Sehingga penelitian ini untuk menganalisis data yang diperoleh, agar dapat diketahui pengaruh antar variabel bebas (Independen) dan terikat (Dependen).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum obyek penelitian

PT Graha Layan Prima Tbk (“Perseroan”) atau yang lebih dikenal dengan CGV Cinemas didirikan pada tahun 2004 oleh sekelompok investor lokal yang memiliki pengalaman yang luas dalam pengembangan properti, hiburan, dan usaha kewirausahaan. Tahun 2006 merupakan salah satu tonggak sejarah Perseroan karena di tahun ini Perseroan berhasil membuka bioskop pertama Perseroan di Paris Van Java Bandung. Kemudian di tahun 2014 Perseroan menjadi Perusahaan bioskop pertama dan satu-satunya yang menjadi Perusahaan Tercatat di Bursa Efek Indonesia dan berkolaborasi dengan Global Cinema Player terkemuka asal Korea Selatan yakni CJ CGV. Melalui visi *Evolving Beyond Movies*, No. 1 Cultureplex in Indonesia, CGV Cinemas hadir dengan konsep Cultureplex yang bertujuan untuk memberikan Pengalaman menonton film tak terlupakan di tempat pertama, satu-satunya dan terbaik, dimana pengunjung dapat menikmati tak hanya pengalaman menonton film terbaik namun juga berbagai macam keseruan dan pengalaman menarik lainnya. Komitmen teguh Perseroan untuk menghadirkan Cultureplex sebagai konsep bioskop terbaru telah menjadi pendorong dibalik evolusi berkelanjutan Perseroan. Berikut merupakan data kinerja karyawan pada PT.Graha layar prima satu site CGV.

A. Uji Regresi Sederhana

1. Variabel X1 (Lingkungan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Sederhana (X1 dan Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.650	1.354		1.219
	Lingkungan	.764	.072	.790	10.627

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 10,627, sedangkan nilai t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,965. Dengan demikian, $t\text{-hitung} = 10,627 > t\text{-tabel} = 1,965$, serta diperoleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Nilai t-hitung yang jauh lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan mendukung akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Variabel X2 (Coaching) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Sederhana (X2 dan Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.025	1.254		1.615
	Coaching	1.111	.099	.805	11.189
					Sig.
					.111
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coaching (X) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa semakin baik coaching yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk Coaching adalah 11,189 sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,965. Dengan demikian, $t\text{-hitung} = 11,189 > t\text{-tabel} = 1,965$ dan diperoleh nilai sig. $< 0,001$. Nilai t-hitung yang jauh lebih besar daripada t-tabel menunjukkan bahwa pengaruh Coaching terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Coaching berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan program coaching yang baik akan cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

B. Uji Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (X1, X2, Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.529	1.254		.422
	Lingkungan	.381	.115	.394	3.323
	Coaching	.662	.164	.480	4.042
					Sig.
					.675
					.001
					<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai konstanta sebesar 0.529 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Coaching (X2), maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 0.529 satuan. Meskipun konstanta ini positif, ini menunjukkan bahwa tanpa pengaruh kedua variabel tersebut, kinerja karyawan tetap memiliki potensi untuk berada di angka ini. Namun, pengaruh dari variabel-variabel independen lainnya akan sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0.381 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.381 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Coaching (X2) tetap konstan. Ini berarti, perbaikan lingkungan kerja, seperti suasana yang lebih kondusif dan dukungan dari atasan, dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0.662 menjelaskan bahwa untuk setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Coaching (X2), kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.662 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) tetap stabil. Coaching atau pendampingan yang lebih intensif memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya bimbingan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan performa karyawan.

Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.529	1.254		.422	.675
	Lingkungan	.381	.115	.394	3.323	.001
	Coaching	.662	.164	.480	4.042	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji T (X1, X2 dan Y)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Lingkunga kerja non fisik	3.323	1.966	Berpengaruh
Coaching	4.042	1.966	Berpengaruh

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 3.323 dan t-tabel sebesar 1.965 (dengan tingkat signifikansi 0.05). Dengan kata lain, $t_{hitung} = 3.323 > t_{tabel} = 1.965$ dan diperoleh nilai $sig. = 0.001$. Nilai t-hitung yang jauh lebih besar daripada t-tabel menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang baik dan mendukung akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Coaching (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coaching (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa semakin baik coaching atau pendampingan yang diberikan kepada karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung untuk Coaching adalah 4.042 dan t-tabel sebesar 1.965 (dengan tingkat signifikansi 0.05). Dalam kata lain, $t\text{-hitung} = 4.042 > t\text{-tabel} = 1.965$ dan diperoleh nilai $\text{sig.} = 0.000$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Coaching terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan secara statistik. Nilai t-hitung yang jauh lebih besar dari t-tabel mengindikasikan bahwa Coaching berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendampingan atau coaching yang efektif dapat membantu karyawan untuk berkembang lebih baik, meningkatkan motivasi, dan fokus pada pekerjaan mereka.

B. Uji F (Simultan)

Tabel 8 Uji F (X1, X2, dan Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.395	2	296.698	77.365	<.001 ^b
	Residual	256.948	67	3.835		
	Total	850.343	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Coaching, Lingkungan

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai *F-hitung* yang diperoleh adalah 77.365, sementara nilai *F-tabel* pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 3.1337. Karena nilai *F-hitung* (77.365) jauh lebih besar daripada nilai *F-tabel* (3.1337), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi pada *Kinerja Karyawan*. Selain itu, nilai *sig.* yang diperoleh adalah <0.001, yang jauh lebih kecil dari 0,05, semakin mengonfirmasi bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik. Dengan demikian, hasil uji ANOVA ini menunjukkan bahwa variabel *Coaching* dan *Lingkungan Kerja* secara kolektif memiliki pengaruh yang kuat dan relevan terhadap *Kinerja Karyawan*, serta menegaskan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel tersebut efektif dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1, X2, Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.689	1.958

a. Predictors: (Constant), Coaching, Lingkungan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjust R Square* sebesar 0,689. Hal ini berarti bahwa sekitar 68,9% variasi pada *Kinerja Karyawan* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X1) dan *Coaching* (X2) sebagai variabel independen. Sementara itu, sisanya sebesar 31,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Lingkungan Kerja Non Fisik* dan *Coaching* memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap *Kinerja Karyawan*, meskipun ada faktor lain yang juga memengaruhi kinerja tersebut.

2. Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Tabel 42 Uji Korelasi Determinasi (X1 dan Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.619	2.168

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan *Kinerja Karyawan* ($R = 0,790$), di mana kontribusinya mencapai 62,4% terhadap peningkatan kinerja, sementara 37,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Artinya, ketika Lingkungan kerja dikelola dengan baik, misalnya lewat fasilitas yang memadai, iklim kerja yang suportif, dan aturan yang jelas karyawan lebih terdorong untuk bekerja optimal. Dengan kata lain, membangun Lingkungan kerja non fisik yang sehat bukan sekadar pendukung, tapi benar-benar menjadi faktor kunci yang menjelaskan mengapa sebagian besar variasi kinerja karyawan bisa tercapai.

Tabel 3 Uji Korelasi Determinasi (X2 dan Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.643	2.098

a. Predictors: (Constant), Coaching

Hasil analisis menunjukkan bahwa Coaching memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan *Kinerja Karyawan* dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada pelaksanaan coaching di perusahaan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,648, yang berarti bahwa 64,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel coaching, sedangkan 35,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Artinya, semakin efektif kegiatan coaching yang dilakukan, misalnya melalui bimbingan yang konsisten, arahan yang jelas, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan kata lain, coaching bukan sekadar aktivitas pendampingan biasa, tetapi merupakan faktor kunci yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Graha Layar Prima?

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,323 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,965, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Layar Prima. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Temuan ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk aspek non fisik seperti suasana kerja, pola interaksi, dan dukungan sosial. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal ini diperkuat oleh Afandi (2018) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta iklim kerja yang tercipta dalam organisasi. Apabila hubungan kerja berlangsung harmonis dan komunikasi berjalan lancar, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

2. Apakah Coaching berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Layar Prima?

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,042, jauh lebih besar dari t-tabel sebesar 1,965 pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu Coaching berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Layar Prima. Nilai t-hitung yang jauh melebihi t-tabel mengindikasikan bahwa pengaruh coaching terhadap kinerja karyawan sangat kuat dan dapat dipercaya secara statistik. Dengan kata lain, semakin baik praktik coaching yang diberikan oleh atasan atau perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Koefisien regresi positif pada variabel coaching menunjukkan arah hubungan yang sejalan, artinya peningkatan kualitas coaching akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Coaching di sini mencakup kegiatan memberikan arahan, pendampingan, feedback yang konstruktif, serta pengembangan potensi individu. Karyawan yang mendapatkan coaching merasa lebih dipandu dan diperhatikan, sehingga mereka lebih percaya diri, lebih fokus dalam bekerja, serta lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan.

3. Apakah Lingkungan kerja non fisik dan Coaching kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Layar Prima?

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 77,365, jauh lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3,1337, dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Coaching secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Layar Prima. Dengan kata lain, ketika kedua faktor ini dikelola secara optimal, maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2018) dan Afandi (2018) yang menekankan bahwa lingkungan kerja non fisik, seperti komunikasi, hubungan interpersonal, serta iklim kerja yang kondusif, menjadi fondasi penting bagi terciptanya kinerja yang optimal. Di sisi lain, Setiawati (2021) dan Fauzi (2023) menegaskan bahwa coaching berperan besar dalam meningkatkan motivasi, keterampilan, dan komitmen karyawan melalui bimbingan serta feedback yang konsisten.

Jika kedua faktor ini berjalan secara sinergis, maka karyawan tidak hanya merasa nyaman dengan lingkungannya, tetapi juga mendapatkan arahan yang jelas untuk terus berkembang dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Layar Prima CGV. Hal ini terlihat dari hasil uji t, di mana nilai t hitung (3,323) lebih tinggi dibandingkan t tabel (1,965), dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja, sementara nilai koefisien determinasi (62,4%) mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan sisanya (37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Pengaruh *Coaching* terhadap Kinerja Karyawan: Variabel *coaching* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Coaching* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Layar Prima CGV. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, di mana nilai t hitung (4,042) jauh lebih besar dibandingkan t tabel (1,965) pada taraf signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *coaching* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,805 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara *coaching* dan kinerja, sementara nilai koefisien determinasi ($R^2 = 62,4\%$) mengindikasikan bahwa kontribusi *coaching* terhadap peningkatan kinerja karyawan cukup besar, dan sisanya (37,6%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Coaching* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan: Secara simultan, lingkungan kerja non fisik dan *coaching* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Layar Prima. Hal ini dilihat dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan *Coaching* (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Layar Prima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,529 + 0,381X_1 + 0,662X_2$, di mana nilai konstanta 0,529 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Coaching* bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 0,529. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,381 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,381 satuan, sedangkan koefisien regresi *Coaching* sebesar 0,662 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada *Coaching* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,662 satuan. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,698$) menunjukkan bahwa 69,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 77,365, jauh lebih tinggi dibandingkan F-tabel 3,1337, dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Coaching* secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Layar Prima.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel penelitian yang terbatas: Penelitian ini hanya memfokuskan analisis pada dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik dan coaching, terhadap kinerja karyawan. Padahal, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti kompensasi, motivasi intrinsik, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja fisik. Tidak dimasukkannya variabel-variabel lain tersebut dapat menyebabkan hasil penelitian belum memberikan gambaran yang sepenuhnya komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Desain penelitian yang bersifat potret sesaat (*cross-sectional*): Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu dan tidak mengamati perkembangan data secara berkelanjutan. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan, sehingga tidak dapat digunakan untuk melihat perubahan atau tren jangka panjang, baik pada variabel lingkungan kerja non fisik, coaching, maupun kinerja karyawan. Perubahan kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi, dan dinamika industri hiburan di masa mendatang dapat memengaruhi relevansi hasil penelitian ini.
3. Keterbatasan dalam pengendalian faktor eksternal: Faktor eksternal seperti situasi ekonomi nasional, perkembangan teknologi, tingkat persaingan industri, hingga kondisi pascapandemi yang memengaruhi operasional bioskop tidak sepenuhnya dapat dikendalikan oleh peneliti. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dan berpotensi menjadi variabel pengganggu (*confounding variables*) yang tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini.

Saran

- a. Peningkatan lingkungan kerja non fisik secara berkelanjutan
Karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan emosional dan interaksi antara atasan dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah terdapat pada item yang menyatakan “Saya merasa atasan memberikan dukungan emosional yang cukup membantu stres dan tekanan kerja” dengan nilai rata-rata 2,90. Perusahaan dapat mempertimbangkan penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan yang menekankan empat, serta program mentoring untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih efektif. Perusahaan perlu terus membangun suasana kerja yang kondusif, mendukung, dan inklusif. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas komunikasi internal, memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan, menyediakan dukungan emosional dari atasan, serta membentuk budaya organisasi yang menghargai kontribusi setiap individu.
- b. Optimalisasi program coaching
Walaupun program coaching sudah memberikan pengaruh positif, beberapa aspek masih perlu ditingkatkan, khususnya terkait kejelasan tujuan dan hubungan interpersonal antara coach dan karyawan. Skor terendah terdapat pada item yang menyatakan “Saya merasa tujuan dan sasaran Coaching pembelajaran jelas dan terdefinisi dengan baik” dengan nilai rata-rata 3,04. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menetapkan tujuan coaching yang spesifik dan terukur, memberikan feedback secara konsisten, serta menyusun jadwal coaching berkala untuk memantau efektivitas program dan perkembangan keterampilan karyawan. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap metode, materi, dan kualitas coach yang terlibat. Pendekatan coaching yang terlalu teoritis perlu dilengkapi dengan sesi praktik langsung (*hands-on training*) agar karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi kerja nyata.

c. Peningkatan Kinerja Karyawan

Skor terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada item “Saya memahami bahwa tata cara kerja di CGV mendukung produktivitas dan kinerja saya” dengan nilai rata-rata 3,02. Hal ini menunjukkan tantangan dalam menjaga produktivitas. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi prosedur dan target kerja agar lebih realistis, menyediakan sumber daya yang memadai, serta memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Chidir, G., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., & Asbari, D. (2022). Pengaruh learning dan coaching individu terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 01(01), 1–10.
- Dewi, D. P., Harjoyo, H., & Suminar, R. (2019). Hubungan Komunikasi Dosen Dengan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Pengantar Akuntansi Di Universitas Pamulang Program Studi D-III Sekretari. *Syntax Idea*, 1(6), 36-51.
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh *coaching* dan mentoring terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121-126
- Ilman, J., Ilmu Manajemen, J., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2024). Sinergi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja : Transformasi Kinerja Karyawan Di PT. Indomobil Multi Trada Bintaro. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 96–101.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653–661. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i2.782>
- Mongdong, C. G. (2021). *Cindy Gloria Mongdong ,..... Karyawan bank Sulut Cabang Ranotana The Effect of Self-Estem, Coaching, And Empowerment Toward employer Jurnal EMBA Vol . 9 No 2 April 2021 , Hal . 540 - 550 Cindy Gloria Mongdong ,..... 9(2), 540–550.*
- Nashrullah, Z. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Coaching dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 138–153.
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan UMKM: Analisis Pengaruh Managerial Coaching dan Motivasi Intrinsik. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 364–378. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2016>

- Pratiwi, A. T., & Furyanah, A. (2024). Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada CV. Diamond Weddings). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(3), 93-100.
- Rokhimah, A., Wolor, C., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4, 138–149. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2592>
- Setiawati, S. (2021). *Leadership Coaching: Strategi Baru Membangunkan Profesionalisme Pemimpin Perubahan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sinambela EA, & Lestari UP. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepampunan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kerajinan Tangan Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sondang, P. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.