

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor

Ali Zaenal Abidin¹, Andi Sopandi²

Universitas Pamulang, Indonesia
alizaenalabidin@unpam.ac.id

Submitted: 16th February 2025 | **Edited:** 30th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: 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.

ABSTRACT

This study investigates the impact of the non-physical work environment and employee motivation on performance, both individually and collectively, at PT Swakarsa Wira Mandiri in Gunungsindur, Bogor. The background of this research lies in the increasing recognition that employee performance is not solely influenced by physical factors, but also by psychological and motivational elements within the workplace. As companies strive to improve productivity and efficiency, understanding these intangible influences becomes essential for effective human resource management. The research employs a quantitative approach, involving 98 respondents. Data analysis techniques used include instrument testing, validity and reliability tests, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple and multiple linear regression analyses, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, as well as hypothesis testing using t-tests and f-tests. The results indicate that both the non-physical work environment and motivation significantly influence employee performance, both partially and simultaneously. While other external factors may also contribute, these two variables independently show a positive and significant effect on performance. These findings emphasize the importance of psychological and motivational factors in enhancing employee productivity. From a practical standpoint, improving the work environment and strengthening employee motivation can be strategic tools in effective human resource management.

Keywords: Non-physical Work Environment, Employee Motivation, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Behaviour

PENDAHULUAN

Dalam era industri 4.0 dan pasca-pandemi COVID-19, organisasi menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Tidak cukup hanya menyediakan fasilitas fisik, lingkungan kerja non-fisik seperti budaya, komunikasi, keadilan, dan dukungan sosial menjadi elemen vital. Menurut Robbins & Judge (2019), lingkungan kerja non-fisik mencakup nilai, norma, dan interaksi yang membentuk pengalaman harian karyawan. Lingkungan ini dapat memacu atau menurunkan motivasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

PT. Swakarsa Wira Mandiri di Gunungsindur, Bogor, meskipun fasilitas fisiknya memadai, masih mengalami tingkat kinerja karyawan yang stagnan dan kurang mencerminkan potensi mereka. Indikatornya terlihat dari rendahnya produktivitas, tingginya absensi dan turnover, serta feedback dari karyawan yang menunjukkan

kurangnya dukungan psikologis dan pengakuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menggali lebih dalam hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan motivasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja.

Herzberg (1959) mengemukakan teori dua faktor yang membedakan hygiene factors (seperti fasilitas fisik dan kebijakan perusahaan) dan motivator (seperti pencapaian, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab). Faktor hygiene memang mencegah ketidakpuasan, tetapi hanya motivator yang meningkatkan kepuasan dan kinerja. Penelitian oleh Herawati & Nurmastuti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang positif secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, menguatkan relevansi teori Herzberg dalam konteks lokal.

Menurut Deci & Ryan (2000) dalam Self-Determination Theory, dorongan intrinsik seperti hubungan sosial, otonomi, dan kompetensi mempengaruhi motivasi yang kemudian berdampak pada kinerja. Pratame & Suana (2020) menemukan bahwa lingkungan non-fisik mempengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara signifikan pada sektor manufaktur di Bali. Hal ini menegaskan bahwa selain mendapat penghargaan dalam bentuk fisik, karyawan perlu merasa dihargai secara psikologis.

Sejumlah riset menunjukkan ada gap antara penyediaan fasilitas fisik dan perhatian terhadap faktor psikologis. Alawiyah et al. (2021) menemukan bahwa meskipun perusahaan bakery di Yogyakarta menyediakan fasilitas fisik cukup baik, kinerja karyawan belum optimal karena lingkungan non-fisik yang kurang kondusif. Ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas fisik saja tidak cukup tanpa memerhatikan nilai-nilai non-fisik seperti rasa keadilan dan dukungan sosial.

Urgensi ini semakin jelas mengingat sedikitnya studi yang menjangkau perusahaan sektor industri kecil dan menengah (IKM) di luar pusat kota, khususnya Gunungsindur, Bogor. Sebagaimana diungkapkan Septiani & Septiani (2022), di Jakarta ditemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun belum ada penelitian sejenis di PT. Swakarsa Wira Mandiri. Oleh karena itu, penelitian ini berpotensi memberikan pemahaman yang lebih spesifik dari segi budaya organisasi lokal dan kondisi psikologis karyawan.

Hasil studi terbaru oleh Haliza & Sina (2021) di salah satu industri di Bogor menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan non-fisik berdampak signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien korelasi 0,687 ($p < 0,05$). Data ini menjadi landasan bahwa aspek psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja bukan faktor sekunder, melainkan berpengaruh kuat terhadap produktivitas. Penelitian ini menguatkan landasan teoritis bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja non-fisik sangat penting.

Meski berbagai studi telah menguji pengaruh lingkungan non-fisik dan motivasi di berbagai sektor, sebagian besar fokus pada industri besar atau sektor jasa dan manufaktur di kota besar. Belum ada penelitian komprehensif yang menguji kedua variabel ini di perusahaan lokal kecil-menengah di wilayah Gunungsindur. Gap tambahan muncul karena belum dianalisis peran variabel mediasi/moderasi seperti kepuasan kerja, komitmen, dan budaya organisasi yang mungkin memperkuat atau memperlemah hubungan antara lingkungan non-fisik, motivasi, dan kinerja. Studi oleh Amalia et al. (2019) pada sektor UMKM Bandung, misalnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan tersebut, tetapi hal serupa belum diuji di PT. Swakarsa.

Motivasi utama penelitian ini adalah menghasilkan rekomendasi praktis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi berbasis lingkungan kerja non-fisik dan motivasi. Dengan menangkap nuansa lokal organisasi dan budaya karyawan, penelitian ini berpotensi membantu manajemen PT. Swakarsa Wira Mandiri untuk meningkatkan

motivasi, mengurangi turnover, menumbuhkan komitmen, dan menguatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Secara akademis, penelitian ini mengisi celah literatur tentang hubungan non-fisik, motivasi, dan kinerja. Secara praktis, hasilnya akan memberikan bukti empiris dan alat ukur yang diadaptasi sesuai karakteristik organisasi. Rekomendasi kebijakan akan difokuskan pada peningkatan budaya organisasi terbuka, strategi komunikasi efektif, program penghargaan non-finansial, dan pelatihan manajemen motivasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata baik bagi pengembangan teori maupun peningkatan kinerja praktis di PT. Swakarsa Wira Mandiri.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi psikologis, sosial, dan budaya yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam organisasi. Tidak seperti lingkungan fisik yang berfokus pada fasilitas dan aspek material seperti pencahayaan atau suhu, lingkungan kerja non fisik menitikberatkan pada faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari atasan, kejelasan peran, dan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), lingkungan kerja non fisik berperan besar dalam menentukan perilaku dan motivasi karyawan karena menyentuh aspek emosional serta kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Sementara itu, teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif secara psikososial dapat mengurangi burnout dan meningkatkan keterlibatan kerja.

Beberapa teori lain mendukung pentingnya lingkungan kerja non fisik. Teori Psychological Safety oleh Edmondson (2020) menekankan pentingnya rasa aman secara emosional agar karyawan merasa bebas untuk berpendapat tanpa takut dihukum. Selain itu, teori Workplace Spirituality (Rego & Pina e Cunha, 2019) menunjukkan bahwa makna kerja, rasa komunitas, dan keselarasan nilai personal dengan organisasi meningkatkan kesejahteraan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang baik menciptakan iklim kerja yang sehat, mengurangi stres, serta mendorong inovasi dan kolaborasi tim yang lebih efektif.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, mempertahankan, dan menentukan intensitas perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi atau kerja, motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Ryan dan Deci (2020) dalam Teori Self-Determination, motivasi terbagi menjadi intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti rasa ingin tahu) dan ekstrinsik (dorongan dari luar seperti penghargaan atau hukuman), yang keduanya berperan penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Sedangkan menurut Teori Dua Faktor Herzberg yang diperbarui oleh Alshmemri et al. (2019), faktor motivasional seperti pencapaian dan pengakuan lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor higiene seperti gaji atau kondisi kerja.

Teori lain yang relevan adalah Teori Expectancy (Vroom, dalam pembaruan oleh Latham & Pinder, 2018), yang menyatakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapan bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Selain itu, Teori Goal-Setting oleh Locke dan Latham (2020) menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi karena memberikan arah dan standar untuk pencapaian. Keempat teori ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya dipicu oleh imbalan, tetapi juga oleh

rasa makna, pencapaian, harapan keberhasilan, dan tujuan yang jelas.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja individu yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efektivitas. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Campbell dan Wiernik (2018), kinerja individu dapat dikategorikan ke dalam beberapa dimensi seperti tugas utama, perilaku kontekstual, dan perilaku kontraproduktif. Kinerja dipandang sebagai hasil dari interaksi antara karakteristik individu dan konteks organisasi, sehingga pendekatan pengukuran dan peningkatan kinerja harus bersifat holistik.

Beberapa teori mendukung pentingnya faktor-faktor multidimensional dalam memengaruhi kinerja. Teori Ability–Motivation–Opportunity (AMO) oleh Jiang et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai ketika karyawan memiliki kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan peluang (opportunity) untuk berkinerja. Teori Social Cognitive dari Bandura yang diperbarui oleh Schunk & DiBenedetto (2020) menjelaskan bahwa efikasi diri (keyakinan akan kemampuan pribadi) sangat memengaruhi usaha dan ketekunan individu dalam mencapai kinerja tinggi. Selain itu, Teori Job Performance Model oleh Koopmans et al. (2019) menyarankan bahwa kinerja kerja mencakup perilaku pekerjaan, hasil, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Keempat teori ini memperkuat bahwa kinerja adalah konstruksi yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak variabel personal maupun kontekstual.

Kerangka Konseptual Penelitian

Lingkungan kerja non fisik merupakan faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2018), lingkungan kerja non fisik yang positif—seperti adanya dukungan sosial, komunikasi terbuka, dan kepercayaan antar tim—berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mampu mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan keterlibatan dan performa. Penelitian oleh Putri & Utami (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena menciptakan rasa aman dan kenyamanan emosional bagi karyawan.

Motivasi, sebagai dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori Self-Determination (Ryan & Deci, 2020) menjelaskan bahwa ketika kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi, motivasi intrinsik meningkat, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Sari & Nugroho (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, di mana karyawan yang termotivasi cenderung memiliki disiplin, inisiatif, dan tanggung jawab lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara konseptual, kombinasi antara lingkungan kerja non fisik yang mendukung dan motivasi yang tinggi menciptakan sinergi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori AMO (Ability-Motivation-Opportunity) yang dijelaskan oleh Jiang et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi dan kesempatan bekerja dalam lingkungan yang positif menjadi dua pilar penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, dalam kerangka konseptual ini, lingkungan kerja non fisik dan motivasi diposisikan sebagai variabel independen yang secara simultan dan parsial memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa

interaksi keduanya memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja dan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Objek penelitian adalah karyawan PT. Swakarsa Wira Mandiri yang berlokasi di Gunungsindur, Bogor. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 98 orang, yang diambil secara keseluruhan atau menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden yang berisi pernyataan-pernyataan terstruktur terkait variabel yang diteliti.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan serangkaian teknik analisis statistik untuk memastikan keandalan dan validitas data. Tahapan analisis mencakup uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel dan koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) guna menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang valid dan dapat diandalkan berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa seluruh 30 butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Validitas ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai Corrected Item-Total Correlation dari masing-masing item yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,266. Artinya, setiap item dalam kuesioner memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor keseluruhan, sehingga mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan sesuai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel yang diteliti menunjukkan angka lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan dari kuesioner tersebut bersifat reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olah data, terlihat bahwa grafik Normal Probability Plot menunjukkan pola distribusi yang normal, yang ditandai dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut secara konsisten. Pola ini mengindikasikan tidak adanya penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 10,748 + 0,424X_1 + 0,534X_2$$

dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,748 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,748 point.
2. Nilai lingkungan kerja non fisik (X_1) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 10,748 point.
3. Nilai motivasi (X_2) 0,534 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 10,748 point.

Interpretasi dari hasil penelitian di atas adalah:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi tidak berpengaruh, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang secara implisit memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel yang diteliti. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari kebijakan organisasi, budaya perusahaan, atau bahkan karakteristik individu. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Handoko (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi, tetapi juga oleh kepemimpinan dan sistem penghargaan yang berlaku di organisasi.
2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan positif yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan interpersonal, dan suasana kerja yang mendukung, maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Menurut penelitian oleh Nitisemito (2018), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan stres, serta memperbaiki kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Sementara itu, motivasi karyawan juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini didukung oleh penelitian Robbins dan Judge (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi menjadi pendorong utama dalam pencapaian tujuan organisasi karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih gigih, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memberi perhatian khusus pada strategi peningkatan motivasi guna mencapai kinerja yang optimal.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja non fisik dan semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks

organisasi, hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta dorongan internal dan eksternal yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi merupakan faktor utama dalam menciptakan karyawan yang produktif.

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud meliputi aspek-aspek seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, budaya kerja, hingga perasaan aman dan nyaman dalam bekerja. Ketika karyawan merasa didukung secara emosional dan sosial di lingkungan kerja, mereka akan lebih mudah untuk fokus dan berkontribusi secara optimal. Penelitian oleh Sedarmayanti (2018) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menciptakan iklim kerja yang positif sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan output kerja pegawai.

Motivasi juga berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Baik motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan atau promosi jabatan, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Robbins dan Judge (2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjadi energi penggerak yang sangat penting dalam aktivitas kerja sehari-hari. Maka dari itu, strategi manajerial yang memperhatikan aspek motivasional karyawan akan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,731 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 73,1% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Artinya, kombinasi dari kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan bagaimana kinerja karyawan terbentuk dan berkembang dalam suatu organisasi. Hal ini mempertegas pentingnya kedua aspek tersebut sebagai faktor utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Sementara itu, sebesar 26,9% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sejumlah variabel lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, kemampuan individu, atau kondisi fisik lingkungan kerja. Penemuan ini selaras dengan pernyataan Ghazali (2016) yang menyebutkan bahwa dalam penelitian sosial, nilai koefisien determinasi jarang mencapai 100% karena kompleksitas variabel yang memengaruhi suatu fenomena. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggali faktor-faktor tambahan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut tidak hanya berkontribusi secara individual, tetapi juga berperan penting secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri. Hal ini membuktikan

bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dan motivasi dapat dijadikan fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Penemuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa pengujian secara simultan melalui analisis regresi berguna untuk melihat pengaruh gabungan dari beberapa variabel terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, lingkungan kerja non fisik dan motivasi saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang produktif. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung, sedangkan motivasi memberikan dorongan internal agar karyawan mampu mencapai target dan standar kerja yang ditetapkan.

Selain itu, hasil ini menegaskan pentingnya manajemen untuk memperhatikan kedua aspek tersebut secara terpadu. Seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2017), keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan kombinasi dari berbagai faktor yang saling terkait, termasuk lingkungan kerja dan motivasi. Oleh sebab itu, strategi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan sebaiknya mengintegrasikan perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis, seperti adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang memberikan dukungan emosional, terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Selain itu, motivasi juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat dari dalam diri maupun dari luar, seperti penghargaan, pengakuan, dan tujuan kerja yang jelas, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasional karyawan, baik melalui insentif, pengembangan diri, maupun pemberian ruang untuk aktualisasi diri dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya iklim kerja yang sehat dan dukungan motivasional. Dengan membangun kedua aspek tersebut secara konsisten, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih produktif, loyal, dan mampu beradaptasi terhadap dinamika organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2019). Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review. *Nursing Reports*, 9(1), 10–16.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 273–285.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2018). The Modeling and Assessment of Work

- Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 373–395.
- Edmondson, A. C. (2020). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2020). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 63(2), 500–529.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2019). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(10), e437–e445.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2018). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 69, 681–705.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Routledge.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, A. P., & Utami, N. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 45–53.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2019). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 47–66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Sari, M. E., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 99–108.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and Social-Cognitive Theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.