

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PETUGAS TEKNIK PT. XYZ

Jasmine Aulia Octarina<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>  
Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
jasmineaulia\_21p287@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada petugas teknik PT. XYZ Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 41 petugas teknik dan 1 atasan langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja non fisik maupun motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik mendukung keabsahan data, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 96,2%. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dapat memperbaiki kinerja karyawan secara signifikan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of non-physical work environment and work motivation on employee performance in engineering officers of PT. XYZ Cimahi. The research method used is a quantitative descriptive and associative approach with data collection techniques through questionnaires, interviews, and documentation. Respondents in this study consisted of 41 engineering officers and 1 direct superior. The results of the study indicate that both non-physical work environment and work motivation have a positive effect partially and simultaneously on employee performance. The results of multiple regression tests indicate that non-physical work environment has the most significant effect on performance. Validity, reliability, and classical assumption tests support the validity of the data, with a coefficient of determination of 96.2%. The conclusion of this study is that improving the quality of non-physical work environment and work motivation can significantly improve employee performance.*

**Keywords:** Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Di Indonesia, perusahaan besar yang menyediakan infrastruktur energi memiliki peran penting untuk mempertahankan aktivitas sosial dan ekonomi di seluruh negeri. Seiring dengan inisiatif untuk meningkatkan kemampuan operasional dan keberlanjutannya, salah satu perusahaan milik negara ini memiliki komitmen yang kuat untuk menjamin distribusi energi yang adil dan berkelanjutan. Organisasi ini mengupayakan efisiensi dan ketahanan dalam memberikan layanan yang melayani semua aspek kehidupan melalui inovasi dan perubahan yang konstan. Organisasi perlu fokus pada karyawannya agar mereka dapat memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat, yang merupakan salah satu tujuan utamanya. Peran sumber daya manusia perusahaan sangat vital dalam mewujudkan sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Karyawan atau sumber daya manusia mempunyai banyak potensi dalam menjalankan operasional bisnis. Perasaan, tujuan, pengetahuan, motivasi, energi, dan

efektivitas seorang pekerja membuat mereka berbeda di antara faktor-faktor produksi lainnya. Karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting dan menjadi penentu utama agar visi, misi, dan tujuan yang telah digariskan berhasil diraih (Hargyatni et al., 2022).

Bisnis penyedia infrastruktur energi mengalami penurunan kinerja selama semester I 2024. Meski pendapatan meningkat 11,74%, namun laba tahun ini justru turun 80,72% (Werdiningsih, 2024). Satu dari sekian anak perusahaan yang bergelut di bidang tersebut adalah PT.XYZ Cimahi. Perusahaan tersebut terindikasi mengalami penurunan kinerja.

**Tabel 1.**  
**Data Kinerja Petugas Teknik PT.XYZ Cimahi**

Kategori	Jumlah Pekerja	Keterangan (%)
Baik	12	29%
Cukup	5	12%
Kurang	24	59%
TOTAL	41	100%

Berdasarkan tabel data penilaian prestasi kerja di atas, 24 dari 41 petugas atau 59% petugas masih belum memiliki standar kerja yang memenuhi persyaratan yaitu cukup. Hal ini tidak sesuai dengan harapan PT. XYZ. Kinerja didefinisikan oleh Marwansyah (2019) sebagai pencapaian atau derajat kesuksesan yang diperoleh individu atau kelompok sepanjang periode waktu tertentu selama menjalankan pekerjaan, yang diukur berdasarkan berbagai pilihan seperti standar yang telah ditentukan sebelumnya, output pekerjaan, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan. Perusahaan harus mempertimbangkan sejumlah faktor ketika mencoba meningkatkan kinerja, dan lingkungan kerja non-fisik salah satunya menurut Mangkunegara (2017:16) menegaskan bahwa pencapaian prestasi kerja seorang individu dapat didorong oleh variabel lingkungan kerja. Peluang karir, lingkungan kerja yang saling menghormati dan dinamis, uraian tugas yang mudah dimengerti, wewenang yang sesuai, sasaran kerja yang memberikan tantangan, cara berkomunikasi yang efektif, relasi kerja yang selaras, kesempatan berkarir, dan sarana kerja yang mencukupi merupakan berbagai faktor lingkungan organisasi yang dimaksud dalam hal ini. Penelitian sebelumnya mendukung hal tersebut, menurut Badar & Rahardja (2020) Kebanyakan orang setuju bahwa salah satu permasalahan paling signifikan yang dihadapi peradaban modern dan masa depan adalah aspek non-fisik di tempat kerja. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa seluruh situasi yang menyangkut interaksi di tempat kerja, baik dengan sesama pekerja, pimpinan, maupun bawahan merupakan arti dari lingkungan kerja non fisik. Ramdani & Abdurahman (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan dapat bekerja sebaik mungkin dengan memiliki rasa aman yang diciptakan melalui suasana kerja yang positif. Seorang atasan dapat mempunyai relasi kerja yang positif dengan bawahan dengan lingkungan kerja non fisik. Sehingga hal tersebut dapat menggugah gairah kerja seseorang serta mendongkrak kinerja di tempat kerjanya.

Berdasarkan informasi wawancara baik itu dari atasan dan karyawan yang telah didapatkan pada PT. XYZ Cimahi dengan jumlah 41 orang petugas teknik diluar atasan langsung, menyatakan bahwa masih terdapat *miss communication* dalam penginputan aplikasi, *miss communication* baik itu antar rekan kerja setingkat atau dengan atasan yang menyebabkan terkendalanya pekerjaan dan juga kurangnya koordinasi sehingga tidak tercapainya target kinerja. Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa unsur lain seperti motivasi kerja. Hasibuan (2020) menegaskan bahwa motivasi sangatlah penting karena motivasilah yang mendorong, menyalurkan, dan mendorong perilaku karyawan yang proaktif dalam bekerja dan bersemangat untuk mendapatkan hasil terbaik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingginya kinerja seorang karyawan berkorelasi dengan

tingginya motivasi yang mereka miliki. Sebaliknya, buruknya kinerja seorang karyawan dikaitkan dengan rendahnya motivasi (Sofia et al., 2024).

Berdasarkan hasil rekapitulasi data mangkir dan keterlambatan petugas Teknik PT. XYZ Cimahi. Pada data tersebut diketahui bahwa tingkat mangkir dan keterlambatan cukup tinggi yaitu sebanyak 194 kali, dengan rincian sebanyak 87 kali petugas mangkir dan 107 kali petugas terlambat masuk kerja. Jumlah tingkat mangkir dan keterlambatan yang cukup tinggi ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan untuk melakukan identifikasi terhadap variabel-variabel yang berpengaruh pada kurangnya kesadaran bagi petugas untuk masuk kerja.

## METODE PENELITIAN

Populasi digunakan untuk menentukan responden dalam penelitian kuantitatif ini. Populasi penelitian terdiri dari petugas teknik PT. XYZ yang telah bekerja minimal dua tahun. Sebanyak 41 orang menanggapi survei mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik di tempat kerja. Satu orang atasan langsung menjadi responden untuk variabel kinerja. Peneliti menetapkan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Uji reliabilitas dilakukan sebagai alat ukur untuk menguji data. Metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis melalui interpretasi dari pengolahan SPSS ditetapkan untuk menganalisis data pada kajian ini. Peneliti melakukan survei untuk mengumpulkan data dan informasi pada studi ini dengan memberikan kuesioner kepada para responden. Metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif ditetapkan untuk melakukan analisis terhadap data. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menentukan seberapa besar variabel bebas (X) berkontribusi secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y). Temuan pengujian dapat memperlihatkan apakah terdapat penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang dirumuskan.

**Tabel 2.**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

No.	Variabel	Indikator
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Menurut Sihaloho & Siregar (2020) 1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat 2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan 3. Kerjasama Antar Karyawan
2.	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Hasibuan (2020) 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Keberhasilan 3. Pengakuan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan Potensi Diri
3.	Kinerja (Y)	Menurut Bangun (2018) 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam rangka mengumpulkan informasi mengenai lingkungan kerja non-fisik, motivasi kerja, dan kinerja, peneliti menyebarkan kuesioner kepada satu atasan langsung dan 41 petugas teknis. Aplikasi SPSS telah digunakan peneliti untuk menguji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	X1.1	0.742	0.304	Valid
	X1.2	0.797	0.304	Valid
	X1.3	0.802	0.304	Valid
	X1.4	0.726	0.304	Valid
	X1.5	0.757	0.304	Valid
	X1.6	0.716	0.304	Valid
	X1.7	0.728	0.304	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.753	0.304	Valid
	X2.2	0.785	0.304	Valid
	X2.3	0.779	0.304	Valid
	X2.4	0.616	0.304	Valid
	X2.5	0.805	0.304	Valid
	X2.6	0.792	0.304	Valid
	X2.7	0.771	0.304	Valid
	X2.8	0.767	0.304	Valid
	X2.9	0.762	0.304	Valid
	X2.10	0.695	0.304	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.653	0.304	Valid
	Y2	0.523	0.304	Valid
	Y3	0.726	0.304	Valid
	Y4	0.517	0.304	Valid
	Y5	0.716	0.304	Valid
	Y6	0.64	0.304	Valid
	Y7	0.723	0.304	Valid
	Y8	0.618	0.304	Valid
	Y9	0.681	0.304	Valid
	Y10	0.555	0.304	Valid

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0.869	7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.914	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0.844	10	Reliabel

Tabel 3 dan 4 memperlihatkan hasil uji validitas yang diperoleh dari  $r_{hitung}$  yang berasal dari korelasi koefisien produk moment. Seluruh pernyataan dalam kuesioner jelas tergolong valid setelah data yang diolah sudah dianalisis karena masing-masing pernyataan tersebut valid. Nilai  $r_{hitung}$  lebih tinggi dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan perolehan (0,304). Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang perlu diukur dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang diterapkan untuk menghimpun data dalam studi ini. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel *Reliability Statistics* dapat dianalisis untuk menilai reliabilitas kuesioner. Hal ini dapat diartikan bahwa reliabilitas dari setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner terbentuk ketika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ .

Uji Kolmogorov-Smirnov yang ditetapkan untuk menilai normalitas data, menghasilkan nilai signifikan  $0,061 > 0,05$ . Perolehan ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini tersebar secara normal. Lebih lanjut, pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik dalam hubungannya dengan kinerja mempunyai nilai VIF dengan angka  $1,000 > 0,10$ . Temuan ini mencerminkan bahwa keterkaitan yang signifikan tidak ditemukan antara variabel-variabel bebas dalam model regresi studi ini, sehingga gejala multikolinieritas tidak ditemukan. Kemudian, uji heteroskedastisitas memperoleh temuan bahwa dalam kaitannya dengan karakteristik motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik, keduanya berdampak signifikan terhadap performa ( $p < 0,05$ ). Temuan ini serupa dengan lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada data yang ditunjukkan dengan angka 0,091 untuk variabel lingkungan kerja non fisik dan nilai 0,055 mencerminkan variabel motivasi kerja. Berdasarkan temuan diperoleh dari hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja non-fisik dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja dalam studi ini, maka hasilnya dapat diklasifikasikan sebagai tidak lancar/kurang.

**Tabel 5.**  
**Hasil Pengujian Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik**

<b>Sub Variabel</b>	<b>Total Rata-Rata</b>	<b>Kriteria</b>
Hubungan Rekan Kerja Setingkat	2.52	Kurang
Hubungan Atasan dan Karyawan	2.34	Tidak Lancar
Kerjasama Antar Karyawan	2.24	Tidak Lancar
Total Skor Rata-Rata (2.52 + 2.34 + 2.24)/3 = 2.37 Kriteria = Tidak Lancar		

Berdasarkan tabel diatas, sub variabel lingkungan kerja non fisik pada petugas teknik PT. XYZ Cimahi yang mempunyai skor paling kecil adalah kerjasama karyawan dengan skor sebesar 2,24. Sedangkan, hubungan antar rekan kerja setingkat merupakan sub variabel dengan skor tertinggi yaitu 2,52. Selain itu, skor keseluruhan sebesar 2,37 untuk variabel lingkungan kerja non-fisik memenuhi kategori tidak lancar.

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian Deskriptif Motivasi Kerja**

<b>Sub Variabel</b>	<b>Total Rata-Rata</b>	<b>Kriteria</b>
Pekerjaan itu sendiri	2.32	Rendah
Keberhasilan	2.35	Rendah

Pengakuan	2.45	Rendah
Tanggung jawab	2.62	Rendah
Pengembangan diri	2.30	Rendah
Total Skor Rata-Rata (2.32 + 2.35 + 2.45 + 2.62 + 2.30)/5 = 2.41 Kriteria = Rendah		

Berdasarkan table menunjukkan bahwa sub variabel motivasi kerja pada petugas teknik PT. XYZ Cimahi yang memiliki skor terendah adalah pengembangan diri dengan skor sebesar 2,30 dan sub variabel yang memiliki skor tertinggi adalah tanggung jawab dengan skor 2,62. Variabel motivasi kerja secara menyeluruh mempunyai skor sebesar 2,41 termasuk dalam kriteria rendah.

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian Deskriptif Kinerja**

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Kuantitas Pekerjaan	2.32	Kurang
Kualitas Pekerjaan	2.35	Rendah
Ketepatan Waktu	2.45	Tidak Tepat
Kehadiran	2.62	Rendah
Kemampuan Kerja sama	2.30	Kurang
Total Skor Rata-Rata (2.32 + 2.35 + 2.45 + 2.62 + 2.30)/5 = 2.17 Kriteria = Rendah		

Berdasarkan tabel diatas, sub variabel kinerja pada petugas teknik PT. XYZ Cimahi yang memiliki skor terendah adalah kemampuan kerja sama dengan skor sebesar 2,30 dan sub variabel yang memiliki skor tertinggi adalah kehadiran dengan skor 2,62. Variabel motivasi kerja secara keseluruhan mempunyai skor sebesar 2,17 termasuk dalam kriteria rendah. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuantitatif, skor sebesar 2,37 menunjukkan total rata-rata pada masing-masing sub variabel lingkungan kerja non fisik petugas teknik di PT. XYZ Cimahi. Nilai ini tergolong pada kategori tidak lancar. Dapat disimpulkan bahwa relasi lingkungan kerja non fisik yang baik dengan atasan, kolega, dan bawahan masih belum dimiliki para petugas teknik PT. XYZ Cimahi walaupun masih terdapat kesenjangan atau kesulitan dalam komunikasi atau koordinasi.

Hal ini disebabkan nilai rata-rata keseluruhan kerjasama antar pegawai yang salah satu rata-rata perhitungan indikator lingkungan kerja non fisik paling rendah. Total nilai rata-rata petugas teknik PT. XYZ sebesar 2,41 termasuk dalam kriteria kurang, setelah dihitung rata-rata nilai masing-masing sub variabel motivasi kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa para petugas teknik PT. XYZ Cimahi kurang memiliki tingkat dorongan dan motivasi internal yang kuat karena pengembangan diri, salah satu rata-rata perhitungan indikator motivasi kerja, mempunyai nilai rata-rata keseluruhan yang paling rendah. Selain itu diketahui bahwa rata-rata keseluruhan nilai petugas teknik PT. XYZ adalah sebesar 2,17 yang termasuk dalam kriteria kurang, setelah dihitung total rata-rata pada masing-masing sub variabel kinerja. Kemampuan bekerjasama yang mempunyai nilai rata-rata keseluruhan paling rendah pada salah satu perhitungan rata-rata indikator kinerja menunjukkan bahwa para petugas teknik PT. XYZ belum memenuhi kebutuhan kerja yang dipersyaratkan perusahaan dengan kriteria cukup. Lebih lanjut, dari hasil analisis pengujian deskriptif kuantitatif terlihat jelas bahwa variabel motivasi kerja memperoleh skor tertinggi, dengan rata-rata skor keseluruhan 2,41. Variabel kinerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi

kerja digunakan sebagai perbandingan. Skor terendah diantara kriteria yang kurang dalam analisis deskriptif temuan penelitian ini ditemukan pada variabel kinerja dengan angka 2,17.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.450	3.019		4.124	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	.975	.031	.973	31.250	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.167	.040	.129	4.161	.000

Analisis regresi berganda memperoleh data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,450 + 0,975 X_1 + 0,167 X_2$$

Berikut ini adalah interpretasi dari persamaan regresi berganda:

- 1) Nilai konstan sejumlah 12.450 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja nilainya nol, sehingga menghasilkan variabel kinerja yang dikuantifikasi sebesar 12.450 satuan.
- 2) Koefisien regresi parsial positif sebesar 0,975 menandakan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik signifikan. Angka ini mengindikasikan bahwa kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,975 satuan setiap peningkatan motivasi kerja.
- 3) Variabel motivasi kerja memperlihatkan koefisien regresi parsial yang positif dengan nilai 0,167. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,167 satuan untuk masing-masing kenaikan satu-satuan lingkungan kerja fisik.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Parsial**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	31.250	1.685	0.000	0.05	Berpengaruh
X2	4.161	1.685	0.000	0.05	Berpengaruh

Dari tabel 9 diamati bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar  $31,250 > 1,685$ . Dengan demikian,  $H_a$  disetujui sedangkan  $H_0$  ditolak, mencerminkan bahwa lingkungan kerja jarak jauh mempengaruhi kinerja secara positif. Menurut penelitian (Pokhrel, 2024), antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan ditemukan kontribusi yang positif. Kinerja pegawai akan naik jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan dan turun jika dihilangkan. Untuk memastikan seberapa besar variabel bebas (X1 dan X2) berkontribusi terhadap variabel terikat (Y) secara simultan, digunakan uji stimulan yang biasa disebut sebagai uji F. Nilai  $f_{hitung}$  yang ditemukan dari hasil uji simultan SPSS adalah 496,619. Setelah menghitung bahwa  $42-3-1= 38$  dengan menggunakan  $f_{tabel}$ , didapatkan bahwa  $38 = 3,244$ .

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Simultan**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	496.619	3.245	0.00	0.05	Berpengaruh

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 496,619 > 3,245 ( $t_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi yaitu 0,00 < 0,05 diperoleh dari perhitungan statistik uji F. Dengan demikian, kajian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja intrinsik dan lingkungan kerja non-fisik pada saat yang sama berkontribusi pada kinerja karyawan.

**Tabel 11.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Mode I	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.962	.960	1.51389

Temuan di atas memperlihatkan bahwa kebiasaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja non-fisik dan motivasi karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh perolehan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,962. Dengan demikian, sebesar 96,2% mencerminkan pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap variabel hubungan kerja. Angka ini mencerminkan bahwa korelasi tersebut tergolong pada kriteria yang tinggi. Sementara itu, faktor lainnya yang tidak dipertmbangan dalam kajian ini memengaruhi sebanyak 3,8% sebagai sisanya.

## SIMPULAN

Bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada petugas teknik PT. XYZ Cimahi. Selain itu, ditemukan bahwa motivasi kerja juga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada petugas teknik PT. XYZ Cimahi. Secara simultan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada petugas teknik Yantek PT. XYZ Cimahi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badar, R., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). *Diponegoro Journal of Management*, 9(1), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hargyatni, T., Kusumajaya, R. A., & Purwanti, Y. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Hanil Indonesia. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i1.152>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi (ed.)). Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- Kooij, D., & Broeck, V. den. (2022). Historical and contemporary perspectives on work motivation in human resource management. In *In Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.164>
- Lubis, N. S., & Andirani, T. (2024). Basic Concepts of Human Resources Development Through Education and Training. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 8(3), 1733. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i3.7122>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramdani, D. K., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS Pada MI XYZ Cipanas. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1509–1522. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11887>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sofia, S., Rahayu, A., & Maimun. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 60–71. <https://doi.org/10.46306/vls.v4i1>
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy*, 1(1), 14–32.
- Vindiana, A. P., Awaliah, W. W., Octasyilva, A. R. P., & Tampubolon, E. S. (2024). Employee performance model analysis: discipline, work environment, and work motivation on employee performance (case study of pt xyz in serpong district, south tangerang city). *Jurakunman: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 271–284. <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v17i2.323>
- Werdiningsih, P. (2024). Penjualan Naik 11,74%, Laba PLN Turun 80,72% pada Semester I 2024. *Kontan.Co.Id*. <https://industri.kontan.co.id/news/penjualan-naik-1174-laba-pln-turun-8072-pada-semester-i-2024>