

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone

A. Nurul Azizah Ar¹, Kasnaeny Karim^{2*}, Zaenal Arifin³

andinurulazizah88@gmail.com¹, kasnaeny.karim@umi.ac.id^{2*}, zaenal.arifin@umi.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2*,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan karyawan aktif di cabang tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek kenyamanan fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas kerja, maupun dari aspek non fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya kerja, dan dukungan atasan, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks tren manajemen sumber daya manusia saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan tempat kerja yang tidak hanya ergonomis secara fisik tetapi juga inklusif dan suportif secara psikologis. Hal ini sejalan dengan meningkatnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), terutama pascapandemi, di mana fleksibilitas dan kenyamanan lingkungan kerja menjadi prioritas utama. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya peran manajemen dalam merancang strategi peningkatan motivasi karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Bank Sulselbar*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dunia usaha saat ini menyebabkan semakin banyak perusahaan bermunculan, yang pada akhirnya memicu persaingan yang semakin ketat, terutama di antara perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Untuk menjaga kelangsungan usahanya dan mampu bersaing secara efektif, perusahaan dituntut untuk mampu menganalisis serta mengantisipasi berbagai bentuk persaingan di lingkungannya. Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, dan salah satu faktor utama yang menunjang

pencapaian tujuan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (Fauzi, 2024).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam setiap organisasi. Apapun bentuk dan tujuan suatu organisasi, semuanya dijalankan oleh, untuk, dan melalui manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi. SDM yang berkualitas ditunjukkan melalui kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja sendiri mencerminkan kualitas perilaku individu yang berorientasi pada pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diemban.

SDM memegang peran vital dalam keberhasilan suatu organisasi, karena mereka tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perencana dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Yusran & Sodik (2018) yang menyatakan bahwa SDM selalu memegang peran aktif dan dominan dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan tenaga kerja yang profesional pada bidang yang sesuai (Avrilia, 2024).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta tugas-tugas tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan, tujuan karyawan, dan tujuan masyarakat (Hasibuan, 2019). Menurut Dessler dalam Suprihanto & Putri (2021), MSDM mencakup serangkaian praktik dan kebijakan seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja yang mendukung keberhasilan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas (Marbun & Jufrizen, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa betah dan termotivasi, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kepuasan dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Tingkat kenyamanan lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sementara lingkungan yang tidak menyenangkan cenderung meningkatkan risiko perpindahan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif agar dapat mendorong karyawan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan bersama.

Luma (2020) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di tempat kerja seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, dan tingkat kebisingan, yang semuanya dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan.

Lingkungan kerja fisik yang baik ditandai dengan penataan ruang yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta suasana kerja yang tidak bising. Lingkungan semacam ini diyakini dapat

meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Ketika motivasi meningkat, karyawan cenderung memberikan kinerja terbaik dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, dalam kondisi persaingan usaha yang ketat, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu peningkatan turnover yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja dan efektivitas perusahaan (Fauzi, 2024).

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada penggunaan data berbentuk angka, baik dalam proses pengumpulan maupun analisis data. Lokasi penelitian berada di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone, Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan pada periode November hingga Desember 2024.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari dua sumber utama: data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung terhadap responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen-dokumen relevan yang mendukung analisis penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sulselbar Cabang Utama Bone, yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh), sehingga total responden yang diteliti adalah 70 orang.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa langkah, yaitu: uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah data dinyatakan memenuhi syarat analisis, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (untuk melihat pengaruh parsial), uji F (untuk melihat pengaruh simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan software SPSS for Windows.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (degree of freedom) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi r hitung $> r$ tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi r hitung $< r$ tabel (Astuti et al., 2014: 32). Dengan demikian, nilai $df = (n - 2 = 70 - 2)$

= 0,2352. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 12 berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,765	0,2352	Valid
X1.2	0,854	0,2352	Valid
X1.3	0,887	0,2352	Valid
X2.1	0,678	0,2352	Valid
X2.2	0,732	0,2352	Valid
X2.3	0,859	0,2352	Valid
Y1	0,717	0,2352	Valid
Y2	0,885	0,2352	Valid
Y3	0,718	0,2352	Valid
Y4	0,630	0,2352	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 12, bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2) Pelayanan (X3) dan Motivasi kerja Karyawan (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.2352. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. menurut Ghazali (2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur suatu konstruk atau dimensi. Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha (α)* sebagai indikator keandalan alat ukur. Menurut Sunyoto (2013), suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya, semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal item-item dalam instrumen pengukuran tersebut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	3	0,891	Reliable
Lingkungan kerja non fisik	3	0,764	Reliable
Motivasi kerja Karyawan	4	0,793	Reliable

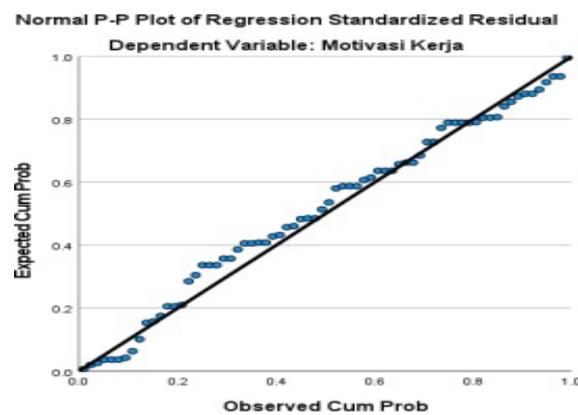
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal. ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujianya dapat dilihat pada gambar di bawah ini: Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

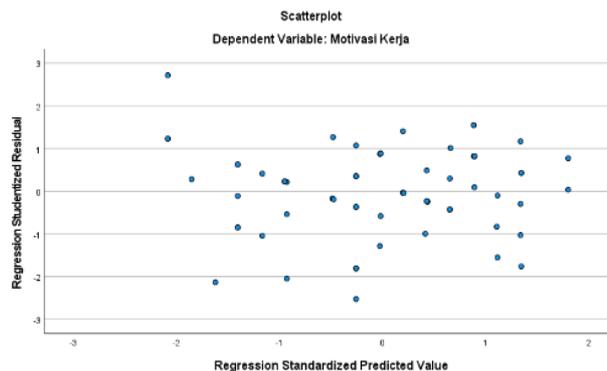
1	Lingkungan Kerja Fisik	.952	1.050
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.952	1.050

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa variabel Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Pelayanan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam 47 penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Motivasi kerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Hasil Uji Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4 Persamaan Model Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.687	.364		4.630	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.205	.066	.297	3.129	.003
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.405	.074	.519	5.464	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan pada Tabel diatas, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,687 + 0,205 X1 + 0,405 X2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,687 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) bernilai 0 maka variabel Motivasi kerja Karyawan sebesar 1,687.
2. Berdasarkan tabel 15 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,205. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Motivasi kerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel 15 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,405. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan kerja non fisik (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Motivasi kerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji F Statistik

Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova Jika nilai sig. < 0,005, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan > 0,005 maka hipotesis ditolak. Adapun hasil output SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.071	2	3.035	24.754.000 ^b	
	Residual	8.216	67	.123		
	Total	14.287	69			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan (bersama-sama)

mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi kerja Karyawan (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Motivasi kerja Karyawan.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
¹ (Constant)	1.687	.364		4.630.000	
Lingkungan Kerja Fisik	.205	.066	.297	3.129.003	
Lingkungan Kerja Non Fisik	.405	.074	.519	5.464.000	

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, Dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1) Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi kerja Karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +3,129 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi kerja Karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +5,464 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
¹	.652 ^a	.425	.408	.35018

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 7, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,425 yang berarti 42,5% variabel Motivasi kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2). Sedangkan sisanya (100-42,5%) adalah sebesar 57,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja fisik yang baik dan bersih dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, sementara lingkungan kerja yang buruk dan tidak terawat cenderung menyebabkan kelelahan dan menurunkan kreativitas. Pandangan ini diperkuat oleh Sunyoto (2012:43) yang menyatakan bahwa fokus pada kondisi kerja fisik yang mendukung akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan motivasi kerja.

Pada penelitian ini, salah satu pernyataan dalam indikator lingkungan kerja fisik adalah mengenai distribusi cahaya. Hasilnya menunjukkan bahwa Bank Sulselbar Cabang Utama Bone telah memiliki pencahayaan ruangan yang sangat baik, dibuktikan dengan mayoritas responden yang memberikan jawaban "sangat setuju". Demikian pula, pada pernyataan kedua yang berkaitan dengan sirkulasi udara, responden mayoritas memberikan penilaian "setuju", menunjukkan bahwa sirkulasi udara di lingkungan kerja tersebut cukup baik dan mendukung kenyamanan kerja.

Namun, pada pernyataan ketiga yang berkaitan dengan penggunaan pengharum dan pembersih ruangan secara berlebihan, ditemukan bahwa responden memberikan skor terendah. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kebersihan penting, penggunaan wewangian ruangan secara berlebihan justru dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Oleh karena itu, selain menjaga kebersihan, pengelolaan aroma dalam ruang kerja juga perlu diperhatikan agar tidak menurunkan motivasi kerja.

Pernyataan dengan skor tertinggi dalam indikator lingkungan kerja fisik adalah "Distribusi cahaya yang merata tanpa adanya area yang terlalu terang atau gelap", yang menunjukkan pentingnya pencahayaan sebagai faktor pendukung efisiensi dan kenyamanan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sunyoto (2012:43), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik

buruk, maka motivasi kerja akan cenderung menurun. Temuan ini mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini.

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh aspek hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Nitisemito (2000) menambahkan bahwa perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang mencerminkan hubungan kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dalam suasana kerja yang harmonis, setiap individu akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian ini, pernyataan pertama mengenai saling menghargai perbedaan menunjukkan bahwa karyawan Bank Sulselbar Cabang Utama Bone memiliki semangat persaudaraan yang tinggi, dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Pernyataan kedua mengenai profesionalisme karyawan juga mendapatkan tanggapan positif, dengan distribusi jawaban yang cenderung "setuju". Selanjutnya, pada pernyataan ketiga mengenai pentingnya berbagi informasi antar karyawan, mayoritas responden menyetujui pentingnya komunikasi dan kolaborasi untuk mendukung pekerjaan tim.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai terendah adalah pernyataan mengenai penggunaan pengharum ruangan yang berlebihan, yang ternyata bukan hanya berlaku untuk aspek fisik, tetapi juga memengaruhi kenyamanan psikologis dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan. Sebaliknya, indikator dengan nilai tertinggi tetap pada distribusi pencahayaan yang baik, yang mendukung motivasi dan efisiensi kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Setyadi (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa selain lingkungan fisik, aspek relasional dan psikososial di tempat kerja juga berperan besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel *Lingkungan Kerja Fisik* (X1) dan *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Motivasi Kerja Karyawan*. Artinya, semakin baik kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone.

Sejalan dengan temuan tersebut, beberapa saran dapat diajukan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, disarankan agar penelitian mendatang mempertimbangkan untuk menambahkan variabel independen lainnya yang mungkin berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini karena nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hanya sebesar 42,5% variasi motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dengan demikian, masih terdapat sekitar 57,5% pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti.

Kedua, hasil penyebaran kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa aspek bau ruangan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk lebih memperhatikan penggunaan pengharum ruangan agar tidak berlebihan dan tetap sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, menjaga kebersihan dan sirkulasi udara secara rutin juga dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman.

Ketiga, pada variabel lingkungan kerja non fisik, indikator terkait penghargaan terhadap perbedaan di antara karyawan memperoleh nilai terendah. Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan kesadaran dan budaya saling menghargai di antara sesama karyawan. Upaya membangun rasa saling menghormati akan mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih harmonis dan secara tidak langsung mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Keempat, dalam variabel motivasi kerja, indikator yang berkaitan dengan keberanian untuk mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atas kesalahan tersebut memiliki skor terendah. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan membangun budaya saling mengingatkan dan mendukung dalam menyelesaikan tanggung jawab bersama, sehingga kepercayaan dan tanggung jawab antar karyawan dapat terjaga.

Kelima, untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menggunakan lebih banyak alat analisis atau metode statistik lain guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Terakhir, cakupan responden juga dapat diperluas agar tidak hanya terbatas pada karyawan Bank Sulselbar Cabang Utama Bone saja, tetapi juga mencakup cabang-cabang lain agar hasil penelitian menjadi lebih general dan aplikatif.

Daftar Pustaka

- Avrilia, G. (2024). pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap perilaku inovasi karyawan pada perusahaan umum paljaya. 1(1), 49–65.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–16.
- Dea Mutie Ruchmana², Sri Sundari², C. R. U. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK ,. 2023, 252–260.
- Fauzi, A. (2024). pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT.home credit palembang.
- Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., Hanum Siregar, F., & Psikologi, F. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(3), 221–229. <http://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/article/view/185>
- Hidayati, R., & Isyanto, P. (2024). IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. 2, 393–399.



- Kusumawati, R. M., Sukra², I. P., & Apriyani⁵, M. H. W. (2022). Pengaruh Job Description, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara. 8(2), 229–236.
- Manullang, N. F. (2023). pengaruh direct marketing, product quality dan customer satisfaction terhadap minat beli ulang pada live streaming marketing tiktok (studi pada pengguna aplikasi tiktok di kota berastagi).
- Mauwene, S., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honorar) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pattimura Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7996–8005. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10469>
- Novianti, V., Wulandari, T., Non-fisik, L. K., & Kerja, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non- Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Home Credit Palembang. 7, 5469–5478.