

Motivation and Non-Physical Environment in Improving Employee Performance

Vilma Sevilla¹, Anita Novialumi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insani, Indonesia

Email: muhtar.gojali@suzuki.co.id; anita@binainsani.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Rai Fitness Bali*. Sebanyak 53 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai R² sebesar 0,748 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja mampu menjelaskan 74,8% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperkuat motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif untuk mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Keyword: Motivasi; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach to analyze the influence of the non-physical work environment and work motivation on employee performance at Rai Fitness Bali. A total of 53 employees became respondents in this study. Based on the results of the regression analysis, it is known that the non-physical work environment and work motivation have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The results of the F test indicate that both variables jointly influence employee performance, while the t test shows a positive effect with a significance value of less than 0.05. The R² value of 0.748 indicates that the non-physical work environment and work motivation are able to explain 74.8% of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors outside the research model. Thus, this study confirms that companies need to strengthen employee work motivation and create a conducive non-physical work environment to encourage optimal performance improvement.

Keyword: Motivation; Non-Physical Work Environment; Employee Performance

Corresponding Author:

Anita Novialumi,
Universitas Bina Insani,
Jl. Raya Siliwangi No.6, RT.001/RW.004, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu,
Kota Bekasi, Jawa Barat 17114, Indonesia
Email: anita@binainsani.ac.id



1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) didefinisikan sebagai elemen krusial yang menjadi dasar kesuksesan sebuah organisasi, baik di sektor manufaktur maupun layanan. Dalam organisasi kontemporer, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai aset strategis yang memengaruhi keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Dessler (2023) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta inovasi, yang berujung pada terciptanya nilai tambah bagi organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, kualitas dan kompetensi SDM menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas manajemen SDM. Kinerja mencerminkan seberapa baik individu menjalankan tugasnya sesuai dengan standar organisasi.

Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai indikasi dari upaya individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, diukur dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Dalam sektor jasa, terutama industri kebugaran, kinerja karyawan menjadi krusial karena sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan secara langsung kepada pelanggan. *Personal trainer*, *customer service*, dan staf administrasi memiliki peran vital dalam membentuk pengalaman pelanggan yang positif, sehingga setiap elemen yang memengaruhi kinerja perlu dianalisis secara komprehensif.

RAI Fitness Bali sebagai salah satu pusat kebugaran terkemuka di Indonesia menghadapi tantangan nyata dalam mempertahankan performa karyawan. Dengan jam kerja fleksibel, target *personal training* yang tinggi, serta ekspektasi pelanggan yang menginginkan hasil cepat dan layanan personal, para karyawan dituntut memiliki motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam kenyataannya, tekanan kerja yang intens, rutinitas fisik, serta tuntutan visual dan profesional dapat menimbulkan kelelahan emosional maupun *burnout* jika tidak ditangani dengan strategi manajemen SDM yang tepat.

Salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Alhidayatullah et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Motivasi intrinsik meliputi dorongan internal seperti pencapaian pribadi, pengembangan diri, dan rasa tanggung jawab, sementara motivasi ekstrinsik berasal dari insentif, penghargaan, dan pengakuan eksternal. Dalam sektor jasa yang menuntut keterlibatan emosional, motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan keterlibatan (*engagement*) yang lebih baik dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Namun, fenomena *silent quitting* menjadi tantangan baru dalam dunia kerja pasca-pandemi. McKinsey & Company (2023) melaporkan bahwa semakin banyak karyawan yang tetap hadir secara fisik tetapi kehilangan semangat kerja, hanya melakukan tugas minimal tanpa inisiatif. Penyebab utamanya adalah rendahnya keterlibatan kerja, kurangnya pengakuan, dan tekanan *multitasking* yang tidak seimbang. Jika tidak ditangani segera, fenomena ini akan berdampak pada penurunan kinerja individu dan tim, terutama di industri layanan yang bergantung pada energi, antusiasme, dan interaksi personal.

Selain motivasi, lingkungan kerja non-fisik juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek psikososial, seperti komunikasi, dukungan manajerial, budaya kerja, serta hubungan interpersonal antarrekan kerja. Menurut Edy (2016), lingkungan kerja yang positif akan mendorong semangat kerja, menciptakan rasa aman psikologis, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak kondusif, kurangnya transparansi informasi, atau hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menciptakan konflik laten yang memengaruhi produktivitas.

Di RAI Fitness Bali, isu komunikasi internal menjadi perhatian. Ketidakjelasan penyampaian target, minimnya umpan balik konstruktif dari manajemen, serta kurangnya penghargaan terhadap prestasi individu dapat menghambat motivasi karyawan. Rivai & Basri (2020) menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan staf. Ketika komunikasi tidak berjalan efektif, karyawan cenderung merasa terisolasi, tidak dihargai, dan kehilangan arah kerja, yang akhirnya berdampak negatif pada kualitas layanan kepada pelanggan.

Beberapa studi mendukung pentingnya kedua variabel ini dalam konteks organisasi jasa. Munir et al. (2020) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang ramah berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Handayani & Azizah (2021) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi intrinsik, sementara Maryati & Siregar (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif mampu menciptakan suasana kerja yang memotivasi. Sujai et al. (2021) juga mencatat bahwa *reward* berbasis kinerja efektif dalam menurunkan niat *resign* (*turnover intention*) dan meningkatkan motivasi di sektor kebugaran.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam literatur terkait dinamika motivasi dan lingkungan kerja non-fisik di industri kebugaran. Banyak penelitian meneliti hubungan antara motivasi kerja dan sektor bisnis atau layanan umum, tetapi tidak banyak yang melakukannya secara khusus dalam konteks kebugaran. Pengakuan sosial, gaya hidup sehat, dan tekanan visual yang dialami oleh karyawan di pusat kebugaran menjadi variabel yang unik. Padahal, dalam konteks ini, karyawan dituntut untuk tidak hanya tampil prima secara fisik, tetapi juga mampu menjaga konsistensi semangat kerja dan memberikan layanan berkualitas tinggi dalam jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana suasana kerja non-fisik, motivasi, dan karakteristik industri kebugaran memengaruhi kinerja karyawan di RAI Fitness Bali. Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan akademis tentang manajemen kinerja dan perilaku organisasi dalam layanan kebugaran.

2. LITERATURE REVIEW

A. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah hasil aktivitas seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja ditentukan oleh kemampuan dan motivasi seseorang

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tinggi akan berdampak positif terhadap efisiensi, kepuasan pelanggan, dan keberhasilan organisasi, terutama di sektor jasa (Sinambela, 2021). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi ukuran kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Robbins & Judge (2022) menguraikan bahwa indikator umum kinerja meliputi kualitas hasil kerja, jumlah *output*, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kerja sama tim. Di industri layanan seperti pusat kebugaran, aspek perilaku seperti kemampuan komunikasi, etika pelayanan, dan respons terhadap kebutuhan pelanggan juga menjadi bagian penting dari evaluasi kinerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan, tetapi juga dari lingkungan kerjanya. Gibson, Arisona, Leishman, & Tanaka (2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (motivasi, kompetensi, kepribadian) dan eksternal (dukungan atasan, struktur organisasi, dan budaya kerja). Lisani & Indrawati (2020) menunjukkan bahwa loyalitas dan profesionalisme menjadi dimensi penting dalam menilai kinerja di sektor jasa. Temuan ini diperkuat oleh Handayani & Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas serta ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan tugas. Oleh karena itu, dalam studi ini, performa karyawan dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi oleh motivasi serta faktor-faktor lingkungan kerja non-fisik, khususnya dalam konteks pelayanan langsung di industri kebugaran seperti RAI Fitness Bali.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam diri maupun faktor eksternal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan kerja secara efektif. Menurut Robbins & Judge (2022), motivasi adalah proses yang menggambarkan seberapa besar intensitas, arah, dan ketahanan individu dalam mencapai suatu tujuan. Ada dua jenis utama motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor luar seperti insentif, penghargaan, dan pengakuan dari atasan (Peramatzis & Galanakis, 2022; Zahroh, Wahyudi, & Kurniawan, 2024). Dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial intens seperti industri kebugaran, keseimbangan antara kedua jenis motivasi tersebut sangat penting untuk menjaga semangat kerja dan stabilitas emosional karyawan.

Beragam studi yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa dorongan untuk bekerja berpengaruh besar terhadap prestasi karyawan. Handayani & Azizah (2021) menemukan bahwa peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja. Alhidayatullah et al. (2023) menegaskan bahwa motivasi intrinsik, seperti kebutuhan akan pengakuan dan pengembangan diri, menjadi kunci dalam mempertahankan performa kerja *personal trainer* di pusat kebugaran. Maryati & Siregar (2022) juga menyoroti pentingnya peran kepemimpinan yang mampu memfasilitasi kebutuhan psikologis karyawan agar tetap termotivasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam studi ini, dorongan untuk bekerja diakui sebagai salah satu faktor utama yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di RAI Fitness Bali, terutama dalam menghadapi tekanan target, tuntutan performa visual, dan ekspektasi pelanggan yang tinggi.

C. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada elemen-elemen psikososial yang tidak berwujud secara fisik, tetapi memiliki dampak besar terhadap kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Aspek ini mencakup pola komunikasi, dukungan emosional dari atasan, hubungan sosial antarrekan, kejelasan peran, pengakuan atas kinerja, serta norma-norma budaya organisasi (Edy, 2016). Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menciptakan rasa aman psikologis dan meningkatkan semangat kerja.

Menurut Sundström, Ahmadi, & Mickelsson (2019), penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan emosional dapat meningkatkan konsentrasi dan kepuasan kerja. Sementara itu, Rivai & Basri (2020) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal dan keterbukaan informasi dalam organisasi memiliki kontribusi penting terhadap keterlibatan emosional dan produktivitas karyawan. Dalam sektor jasa seperti pusat kebugaran, lingkungan kerja non-fisik menjadi sangat penting karena pekerjaan menuntut interaksi emosional langsung dengan pelanggan. Munir et al. (2020) menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan sosial dan suasana kerja sangat menentukan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi belum meneliti secara spesifik pengaruh elemen-elemen non-fisik seperti komunikasi internal, transparansi pengambilan keputusan, atau hubungan interpersonal dalam konteks pusat kebugaran — hal inilah yang menjadi fokus dan pembeda utama dalam penelitian ini.

3. RESEARCH METHOD

Untuk mengevaluasi dampak dari motivasi kerja dan aspek non-fisik dari lingkungan kerja terhadap performa karyawan, studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang berfokus pada penerapan angka dalam setiap tahap, mulai dari pengumpulan informasi, analisis statistik, hingga penafsiran dan penyajian hasil (Arikunto, 2015). Desain kausalitas dipilih

karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel, yaitu sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kinerja karyawan.

Populasi yang diteliti dalam studi ini adalah seluruh pegawai yang sedang aktif bekerja di RAI Fitness Bali, dengan total 53 orang, yang meliputi *personal trainer*, petugas layanan pelanggan, dan staf administrasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat diakses sepenuhnya, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana semua individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Teknik ini sesuai digunakan ketika populasi bersifat terbatas, sehingga tidak diperlukan proses pengambilan sampel secara acak (Purwanza et al., 2022).

Pengumpulan informasi dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner tertutup yang dirancang berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Metode pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Keabsahan alat ukur diuji menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, di mana setiap item dianggap valid jika nilai r -hitungnya melebihi r -tabel (Djaali, 2021). Sementara itu, reliabilitas instrumen diukur menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dengan batas minimal keandalan sebesar 0,60 (Bougie & Sekaran, 2019).

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan SPSS Statistics versi 27. Untuk menilai pengaruh antara variabel-variabel tersebut, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah, digunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja non-fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara itu, uji F digunakan untuk menguji pengaruh gabungan dari kedua variabel independen. Selain itu, untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (R^2) (Sujarweni, 2014).

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Proses ini dilakukan dengan mengaitkan skor setiap item dengan total skor dari variabel, menggunakan Pearson Product Moment. Dalam studi ini, jumlah partisipan yang terlibat adalah 53 orang, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n - 2 = 51$. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r -tabel yang diperoleh adalah 0,279. Proses perhitungan validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27, dan nilai r -hitung dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* dalam hasil keluaran SPSS.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0.279	0.867	Valid
	0.279	0.776	Valid
	0.279	0.675	Valid
	0.279	0.765	Valid
	0.279	0.776	Valid
	0.279	0.893	Valid
	0.279	0.829	Valid
	0.279	0.766	Valid
	0.279	0.675	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0.279	0.803	Valid
	0.279	0.635	Valid
	0.279	0.681	Valid
	0.279	0.477	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh nilai r -hitung untuk setiap butir pernyataan lebih besar dari r -tabel (0,279). Pada variabel Motivasi Kerja (X_1), seluruh item memiliki nilai r -hitung antara 0,675 hingga 0,893, yang lebih besar dari r -tabel, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2), nilai r -hitung berkisar antara 0,477 hingga 0,803, seluruhnya lebih besar dari r -tabel, sehingga semua item pernyataan juga dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai dan menganalisis data yang telah diuji validitasnya untuk mengetahui apakah data tersebut dapat diandalkan. Peneliti menggunakan dasar pengambilan keputusan, yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen dianggap reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.727	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0.892	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.739	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,600. Variabel Motivasi Kerja (X₁) memperoleh nilai 0,727, Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₂) sebesar 0,892, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,739. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

B. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sihotang (2023), residual dalam regresi harus berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov–Smirnov Test, dengan kriteria $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, pendekatan visual melalui grafik *Normal P–P Plot* juga digunakan untuk memperkuat hasil uji, di mana pola residual yang mengikuti garis diagonal menandakan distribusi data yang normal.

Tabel 3. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.39773980
Most Extreme Differences	Absolute		.121
	Positive		.070
	Negative		-.121
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.053
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.053
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.047
		Upper Bound	.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak 53 responden menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,053, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model penelitian ini telah terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Sihotang (2023), uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi hubungan yang kuat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, dengan kriteria bahwa data bebas dari multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Table 4. Uji Multikolinearitas								
Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-11.606	4.072		-	.006		
					2.850			
	Motivasi Kerja	.471	.128	.424	3.695	.001	.384	2.604
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.221	.285	.491	4.286	.000	.384	2.604

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai *VIF* untuk setiap variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sihotang (2023), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidakkonsistenan varians residual antarobservasi dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka model dikatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-11.606	4.072		-2.850
	Motivasi Kerja	.471	.128	.424	3.695
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.221	.285	.491	4.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ($\beta = 0,471$; Sig. = 0,001) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ($\beta = 1,221$; Sig. = 0,000) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti keduanya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja non-fisik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas yang berarti model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi klasik.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam studi ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengamati pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut menampilkan hasil-hasil dari analisis tersebut.

Tabel 6. Analisis Linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-11.606	4.072		-2.850
	Motivasi Kerja	.471	.128	.424	3.695
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.221	.285	.491	4.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = -11.606 + 0.471 + 1.221 + e$$

1. Motivasi Kerja (X1): Koefisien untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 0,471, yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1-unit pada Motivasi Kerja akan mengarah pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,471, dengan asumsi variabel lainnya (yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik) tetap konstan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2): Koefisien untuk Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 1,221, yang juga menunjukkan bahwa variabel ini memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, setiap kenaikan 1-unit pada Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,221, dengan asumsi variabel lainnya, yaitu Motivasi Kerja, tetap tidak berubah.

D. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (*uji t*) diterapkan dengan level signifikansi 5% untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-11.606	4.072		-2.850
	Motivasi Kerja	.471	.128	.424	3.695
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.221	.285	.491	4.286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai *t*-hitung untuk Motivasi Kerja adalah 3,695, yang melebihi nilai *t*-tabel sebesar 2,00758, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan indikator yang mengukur Motivasi Kerja, seperti Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri, hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Sebagai contoh, responden yang merasa perusahaan memenuhi kebutuhan dasar mereka untuk bekerja dengan nyaman (pada item 1 dan 2) atau merasa dihargai atas kontribusinya (pada item 7 dan 8), cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

2. Nilai t -hitung untuk Kondisi Kerja Non Fisik adalah 4,286, yang juga lebih tinggi dibandingkan dengan t -tabel yang bernilai 2,00758, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kondisi Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan indikator-indikator yang menilai Kondisi Kerja Non Fisik, seperti interaksi antar rekan kerja (item 11 dan 12), kerja sama antara atasan dan bawahan (item 13 dan 14), serta suasana kekeluargaan di tempat kerja (item 15 dan 16), dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk mengontrol diri dapat meningkatkan kinerja karyawan. Responden yang merasa memiliki hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta merasakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2) Uji F (Simultan)

Dampak keseluruhan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis melalui uji F . Menurut hasil uji tersebut, model dianggap memiliki signifikansi jika nilai F yang dihitung lebih tinggi daripada nilai F dalam tabel dan angka signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1778.471	2	889.236	74.063	.000 ^b
	Residual	600.321	50	12.006		
	Total	2378.792	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil Uji Simultan (*Uji F*), dapat dilihat bahwa syarat untuk uji simultan terpenuhi karena nilai F -hitung (74,063) lebih besar daripada F -tabel (2,79), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan yang diteliti. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan signifikan dan kedua variabel independen memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan melalui Uji Parsial (*Uji t*), ditemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t -hitung sebesar 3,695 melebihi t -tabel sebesar 2,00758, dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Dalam studi ini, mayoritas responden merasakan bahwa perusahaan telah memenuhi kebutuhan dasar mereka untuk bekerja dengan baik, seperti fasilitas yang memadai dan rasa aman di lingkungan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang baik, terutama terkait dengan kebutuhan dasar dan penghargaan atas kinerja, sangat penting dalam meningkatkan performa karyawan.

Hasil ini sejalan dengan temuan dari Yuliana Rahma & Siswani (2022) yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, disarankan agar perusahaan lebih peka terhadap kebutuhan dasar dan bentuk pengakuan bagi karyawan, karena kedua aspek ini dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka secara keseluruhan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Uji Parsial (*Uji t*) untuk Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan bahwa variabel ini juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t -hitung sebesar 4,286 melebihi t -tabel sebesar 2,00758, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik—meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang mendukung—memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap indikator lingkungan kerja non fisik, seperti kolaborasi antar kolega dan hubungan baik dengan pimpinan, ditemukan bahwa karyawan yang merasakan interaksi positif dengan rekan kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung hasil penelitian Noorainy (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan atmosfer kerja yang komunikatif, terbuka, dan mendorong kerja sama antarkaryawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

3) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis Uji F, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F -hitung sebesar 74,063, yang melebihi F -tabel sebesar 2,79, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang. Upaya peningkatan motivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, atau peluang pengembangan diri, harus disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan komunikatif. Kombinasi antara kedua aspek ini dapat menghasilkan kondisi kerja yang produktif dan mendorong tercapainya kinerja optimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh berbagai studi terdahulu. Geusens, F., Ouvrein, G., & Remen (2023) menyatakan bahwa motivasi tinggi meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Sementara itu, Noorainy (2017) menekankan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif—ditandai dengan hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif—dapat mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, Astarina et al. (2022) juga menyebutkan bahwa kombinasi antara motivasi internal dan dukungan lingkungan eksternal merupakan kunci utama dalam peningkatan performa kerja. Selaras dengan itu, Subardini, S., Yuniar, D. V. A., & Asnawi (2022) menegaskan pentingnya peran kepemimpinan serta pengelolaan lingkungan kerja non fisik yang positif sebagai faktor pendorong utama kinerja karyawan.

5. CONCLUSION

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan aspek lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di RAI Fitness Bali, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan dampak signifikan, baik secara individu maupun secara bersamaan. Motivasi kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan untuk mencapai tujuan, dan pengakuan dari luar terpenuhi dengan baik. Pegawai yang merasa termotivasi cenderung lebih disiplin, proaktif, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka.

Selain itu, suasana kerja yang tidak terlihat secara fisik—yang meliputi interaksi antarpribadi, komunikasi yang jelas, dukungan emosional, dan kondisi kerja yang menyenangkan—terbukti sangat berpengaruh dalam membentuk sikap kerja yang positif. Ketika pegawai merasa aman secara mental di lingkungan kerja, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa elemen sosial di tempat kerja memiliki peran penting dan tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan performa karyawan.

Lebih lanjut, ketika motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik dikelola secara seimbang serta selaras, keduanya mampu memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja pegawai. Perpaduan antara dorongan individu untuk berkembang dan lingkungan kerja yang suportif menghasilkan kondisi optimal bagi peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen organisasi disarankan untuk terus memperhatikan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari strategi terintegrasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Alhidayatullah, A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev. V). Rineka Cipta.
- Astarina, I., & Cahyono, D. (2022). The role of training in mediating the effect of competence, compensation on employee performance. *Jurnal Economia*, 18(1), 132–147. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.42881>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Djaali, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Geusens, F., Ouvrein, G., & Remen, S. (2023). Cancelled: A qualitative content analysis of cancel culture in the YouTube beauty community. *The Social Science Journal*, 1–17.
- Gibson, S., Arisona, S., Leishman, D., & Tanaka, A. (Eds.). (2022). *Live visuals: History, theory, practice*. Taylor & Francis.
- Handayani, D., & Azizah, N. (2021). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–55.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/jimmmba.v3i3.873>
- Handayani, S., & Kurniawan, M. (2024). Mewujudkan kinerja guru berkualitas: Peran kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 9(2).

- Lisani, A. M., & Indrawati, I. (2020). Pengaruh digital marketing mobile application terhadap loyalitas pelanggan Gojek. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 254–260.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryati, S., & Siregar, M. I. (2022). Kepemimpinan digital dalam meningkatkan kinerja organisasi: Peran teknologi informasi dan komunikasi. *Jurnal Ilmiah*, 6, 3616–3624.
- McKinsey & Company. (2023). *Revenue growth: Ten rules for success*. <https://www.mckinsey.com>
- Munir, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170. <https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Management Review*, 1(2), 75–85. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022). Herzberg's motivation theory in workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Purwanza, S. W., & Rasinus. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 99–110. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2252>
- Rivai, V., & Basri. (2020). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Grasindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Subardini, S., Yuniar, D. V. A., & Asnawi, A. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Stars Internasional Surabaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 6(1), 15–30.
- Sujai, M., & Haryanto, J. T. (2021). Village fund for peatlands restoration: Study of community's perceived challenges and opportunities in Muaro Jambi District. *Forest and Society*, 5(2), 604–618. <https://doi.org/10.24259/fs.v5i2.14187>
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*.
- Sundström, A., Ahmadi, Z., & Mickelsson, M. (2019). Psychological aspects of workplace environment and performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 33–44.
- Zahroh, D. C. F., Wahyudi, U., & Kurniawan, R. (2024). Hubungan motivasi peserta ekstrakurikuler terhadap hasil belajar PJOK SMA. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 2(1), 364–375. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i1.1014>