

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi pada Kinerja Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia

Dio Ananda Putra¹ Dewita Suryati Ningsih² Arwinence Pramadewi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: dioanandaputra8@gmail.com¹ dewita.sn@lecturer.unri.ac.id² nenceitje@gmail.com³

Abstrak

Studi ini dilaksanakan guna mengkaji seberapa jauh tingkatnya kondisi area kerja nonfisik serta dorongan dalam bekerja pada performa pegawai di PT Bohai Drilling Service Indonesia dengan latar belakang peran strategis sumber daya manusia dalam meningkatkan performa perusahaan serta masalah hubungan kerja, komunikasi dan kerja sama antar karyawan di tempat kerja. Metode kuantitatif diterapkan melalui purposive sampling dengan 50 responden karyawan operasional rig, menggunakan kuesioner skala Likert yang didukung observasi dan wawancara untuk pengumpulan data. Hasil menunjukkan pengaruh baik serta signifikan tempat kerja nonfisik serta semangat pada kinerja pegawai melalui pengujian secara terpisah maupun bersamaan tempat kerja nonfisik yang baik menciptakan hubungan harmonis, komunikasi efektif dan kerja sama solid untuk meningkatkan kinerja, sementara motivasi tinggi mendorong optimalisasi kerja karyawan, dengan kontribusi keduanya sebesar 48,4%. Kesimpulannya peningkatan tempat kerja nonfisik serta semangat bekerja sangat krusial untuk peningkatan kinerja pegawai di PT Bohai Drilling Service Indonesia.

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



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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran krusial serta begitu berpengaruh saat menentukan pencapaian suatu organisasi. Untuk membangun sumber daya manusia berkualitas unggul, diperlukan program pengembangan yang terarah dan terstruktur. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam persaingan global, terutama untuk membentuk tenaga kerja berkualitas tinggi, terampil, serta berbudaya kompetitif yang solid di perusahaan. Sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia berkualitas tinggi serta sistem yang mendukung kinerja karyawan. Tanpa kinerja, tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi. Salah satu aspek kunci dalam pengolahan SDM yaitu lingkungan kerja serta semangat karyawan yang sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. PT. BDSI (Bohai Drilling Service Indonesia) yang merupakan sebuah perseroan terbatas yang menggeluti industri pertambangan berupa pengeboran minyak dan gas bumi. Dalam menjalankan operasionalnya perusahaan mengharuskan karyawan bekerja secara efektif dan saling mendukung sesuai peraturan yang diterapkan sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi dengan cepat. Dalam industri pengeboran yang memiliki tingkat risiko tinggi, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat krusial. Kinerja karyawan sangat penting dalam industri pengeboran, karena secara langsung berdampak pada efisiensi operasional, keselamatan dan produktivitas secara keseluruhan. Kinerja karyawan menjadi ukuran sejauh mana sumber daya manusia perusahaan berkontribusi pada kemajuan organisasi.

Salah satu unsur yang berkontribusi dan memengaruhi kemampuan karyawan adalah budaya kerja nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik mengacu pada hubungan secara keseluruhan yang menjadi bagian dari urusan yang berkaitan dengan pekerjaan (Aditya Shiro Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Lingkungan kerja memainkan peran krusial pada output dan efektivitas

karyawan. Kondisi tempat kerja yang mendukung bisa menghasilkan dampak positif pada kinerja pegawai sementara tempat yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres akibat pekerjaan (Pimpong, 2023). Unsur lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di PT Bohai Drilling Service Indonesia adalah motivasi. Menurut Hendri (2023) Motivasi adalah kemampuan yang mendorong seseorang untuk mengarahkan upaya maksimal guna mencapai tujuan organisasi, selagi tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Menjaga dan melaksanakan motivasi agar tetap terjaga sangat penting karena motivasi merupakan suatu pendorong bagi pribadi yang menjadi dasar mereka untuk bertindak menjalankan sesuatu. Berdasarkan fenomena tersebut studi ini dilakukan guna menganalisis dampak budaya kerja nonfisik serta semangat pada kemampuan pegawai di PT Bohai Drilling Service Indonesia.

METODE PENELITIAN

populasi dan sampel

Populasi studi ini mencakup semua pegawai divisi operasional Rig PT. Bohai Drilling Service Indonesia Duri, sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan teknik sampling ialah purposive sampling, didapatkan sebanyak 50 orang karyawan yang akan dijadikan sebagai responden pada penelitian ini.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam studi ini. Pendekatan ini dipilih karena melibatkan analisis statistik pada data berbentuk angka. Studi ini menggunakan data utama dan pendukung sebagai sumber data dengan teknik pengumpulan data yang mencakup kuesioner, pengamatan serta tanya jawab.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif. Dimanfaatkan untuk menjelaskan gambaran mengenai karakteristik data secara aktual berdasarkan data yang terkumpul melalui studi literatur, tanpa tujuan menyimpulkan generalisasi yang berlaku secara umum.
2. Uji Validitas dan Reliabilitas. Validitas mengacu pada tingkat ketepatan suatu instrumen pengukuran. Instrumen yang akurat mempunyai validitas tinggi serta mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Dengan demikian validitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran mencerminkan kondisi yang sebenarnya tanpa adanya penyimpangan data. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan instrumen dalam proses pengumpulan data karena dirancang secara baik dan konsisten. Alat ukur yang dirancang dengan baik tidak akan memengaruhi responden untuk memilih jawaban tertentu. Dalam penelitian, reliabilitas mengukur tingkat kepercayaan pada alat ukur tersebut, sehingga menghasilkan kesimpulan yang juga dapat dipercaya. Jika data secara akurat mencerminkan kenyataan, jadi tidak peduli berapa kali data tersebut dikumpulkan, hasilnya akan tetap konsisten. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan sesuatu reliable yaitu dapat dipercaya dan dapat diandalkan. (Arikunto, 2010)
3. Uji asumsi klasik. Pengujian asumsi dasar dilaksanakan guna menjamin model regresi menghasilkan estimator linier yang optimal dan tidak bias. Dalam analisis regresi linier berganda, menghindari pelanggaran asumsi klasik sangat penting guna mencegah masalah dalam penerapan analisis tersebut. Untuk itu beberapa asumsi harus diuji termasuk normalitas dan multikolinearitas serta heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi linier berganda. Analisis regresi guna memahami secara komprehensif korelasi antar variabel terikat dan variabel bebas baik secara terpisah ataupun bersamaan. Metode pengolahan analisis diuji menggunakan regresi linier majemuk atau multiple regression. Model yang digunakan dalam studi ini adalah dituangkan dalam persamaan linier sebagai berikut y yaitu $a + b_1x_1 + b_2x_2$ dimana Y yaitu kinerja karyawan distress A yaitu konstanta dan $b_1 x_1$ yaitu lingkungan kerja non fisik serta $b_2 x_2$ yaitu motivasi kerja x_3 .
5. Uji Hipotesis. Setiap hipotesis diuji melalui uji signifikansi untuk menentukan pengaruh signifikan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dianalisis melalui pendekatan regresi linier berganda. Uji hipotesis parsial dilakukan dengan uji t sedangkan simultan menggunakan uji f (Janie, 2012). Uji f berfungsi guna menguji pengaruh bersama dua atau lebih faktor bebas pada variabel terikat pada model persamaan regresi secara signifikan. Kriteria pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan perbandingan nilai f hitung dan f tabel yaitu jika f hitung lebih besar dari f tabel jadi variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel terikat dan demikian pula sebaliknya.
6. Uji koefisien determinasi (R^2). Mengukur proporsi variasi keseluruhan variabel terikat (Y) yang bisa diterangkan oleh variabel bebas atau x . Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur persentase model persamaan penelitian yang memaparkan informasi data, sekaligus menghitung besarnya pengaruh langsung setiap variabel bebas pada variabel terikat. Nilai r^2 mengukur tingkat kesesuaian model. Jika nilai r^2 tinggi atau mendekati angka satu mengindikasikan adanya keterkaitan yang sangat erat antara variabel independen dan variabel dependen jika rendah (mendekati 0) menunjukkan korelasi lemah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Karakteristik Responden

Dalam studi tersebut responden yaitu pegawai bagian Rig sebanyak 50 orang. Kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama menggunakan skala Likert dan disebarakan ke beberapa lokasi rig tempat responden bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden			
	kriteria responden	frekuensi	persentase
Jenis Kelamin	laki-laki	50	100%
	perempuan	0	0%
	jumlah	50	100%
Usia	20-24 tahun	4	8%
	25-29 tahun	9	18%
	30-34 tahun	11	22%
	>34 tahun	26	52%
	jumlah	50	100%
Lama Kerja	<5 tahun	24	48%
	>5 tahun	26	52%
	jumlah	50	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk menentukan kesesuaian item dalam kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilaksanakan dengan memperbandingkan nilai r hitung dan tabel pada tahap signifikansi 5%, menggunakan tingkat kebebasan (df) = $n-2$, di mana n merupakan ukuran sampel. Jika nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel jadi item atau indikator

ini dianggap valid serta sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil dibandingkan r tabel maka butir atau indikator tersebut dinyatakan tidak akurat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	variabel	pernyataan	r hitung	r tabel	status
1	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.771	0.2787	Valid
		KK2	0.907	0.2787	Valid
		KK3	0.871	0.2787	Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	LKNF1	0.933	0.2787	Valid
		LKNF2	0.913	0.2787	Valid
		LKNF3	0.914	0.2787	Valid
3	Motivasi (X ₂)	M1	0.920	0.2787	Valid
		M2	0.895	0.2787	Valid
		M3	0.895	0.2787	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 2 semua item indikator dikatakan akurat karena nilai korelasi (r hitung) antara jawaban responden pada setiap item dan skor total lebih tinggi dari r tabel menunjukkan hasil yang signifikan.

Uji Reliabilitas

Bertujuan menentukan tingkat keandalan instrumen atau indikator sebagai alat pengukur variabel penelitian. apabila nilai cronbachs alpha (α) pada suatu variabel berada di bawah 0,60 jadi indikatornya dapat diandalkan jika $< 0,60$, jadi indikatornya tidak dapat diandalkan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Varibael	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.810	0.60	reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	0.909	0.60	reliabel
Motivasi (X ₂)	0.887	0.60	reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

Mengacu pada tabel 3 hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach alpha pada seluruh variabel berada di atas 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel yang digunakan bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai pengukur variabel-variabel tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian kenormalan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kolmogorov smirnov yang digunakan untuk membandingkan sebaran data dengan distribusi normal baku. Aturan penentuan hasil yaitu apabila nilai signifikansi atau p kurang dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal sedangkan jika nilai p lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan tidak mengikuti distribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
one sample kolmogorov smirnov test**

		unstandardized
N		50
normal parameters ^{a,b}	mean	
	std. deviation	.84948150

most extreme difference	absolute	.106
	positive	.102
	negative	-.106
test statistic		.106
asyp sig (2-tailed)		.200 ^d

- a. test distribution is normal.
b. calculated from data.
c. lilliefors significance correction.
d. this is a lower bound of the true significance
Sumber: Data Olahan, 2025

Berlandaskan tabel 4 nilai signifikansi model struktural > 0,05, ditunjukkan oleh asymp sig atau 2 tailed yang melebihi 0,05 sehingga data berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilaksanakan dengan mengamati angka tolerance serta variance inflation factor berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 atau nilai VIF berada di bawah 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	(Constant)	tolerance	vif
1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	.992	.1.008
	Motivasi (X ₂)	.992	.1.008

- a. dependent variabel kinerja karyawan atau y
Sumber: Data Olahan, 2025

Berlandaskan tabel 5 tidak ada variabel bebas dengan nilai tolerance kurang 0,1 (tidak ada korelasi antarvariabel independen) dan VIF < 10 untuk semua variabel atau tidak ada multikolinearitas dalam model regresi studi ini.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan mendeteksi adanya varians residu yang tidak konstan antar pengamatan dalam persamaan regresi. Dalam uji ini, diharapkan tidak terdapat heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, digunakan uji Glazer apabila nilai signifikansi > 0,05 jadi data tidak heteroskedastik dan apabila nilai signifikansi kurang 0,05 jadi data terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		unstandardized b	coefficients std. error	standardized coefficients beta	t sig
	(constant)	-.040	.062		-.644 .523
1	lingkungan kerja non fisik	.006	.003	.231	1.624 .111
	motivasi	.002	.49	.084	.590 .558

- a. dependent variabel: Abs Res
Sumber: Data Olahan, 2025

Merujuk pada tabel 6 hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,111 dan variabel motivasi sebesar 0,558. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05 sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	sig.
	B	Sts. Error	Beta		
(Constant)	3.738	1.331		2.810	.007
1 Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	.370	.073	.534	5.073	.001
Motivasi (X ₂)	.372	.079	.497	4.722	.001

a. dependent variabel kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan, 2025

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 3.738 + 0.370 + 0.372$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta (α) sebesar 3,738 menggambarkan nilai kinerja karyawan ketika variabel lingkungan kerja nonfisik dan motivasi bernilai nol. Koefisien regresi lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,370 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,370 dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Demikian juga, koefisien regresi motivasi sebesar 0,372 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,372 dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau pengujian parsial digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung pada t tabel pada tingkat signifikansi 5% yang diperoleh melalui perhitungan derajat kebebasan.

$$t \text{ tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$a = 5\% = t(0.05/2 : 50-2-1)$$

$$= 0.025 : 47$$

$$t \text{ tabel} = 2.012$$

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	3.880	.001	Berpengaruh
Motivasi (X ₂)	3.474	.001	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil uji parsial memperlihatkan lingkungan kerja nonfisik mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,880 yang lebih besar dari t tabel 2,012 serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Demikian pula variabel motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,474 yang lebih besar dari t tabel 2,012 serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel bebas secara keseluruhan cukup menjelaskan variabel terikat atau memiliki pengaruh simultan yang signifikan. Tabel ANOVA menampilkan pengaruh kolektif tempat kerja nonfisik (X1) serta motivasi (X2) pada kinerja pegawai (Y) berlandaskan analisis SPSS 27.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
model		sum of squares	df	mean square	f	sig
1	regression	33.121	2	16.560	22.012	.001 ^b
	residual	35.359	47	.752		
	total	68.480	49			

a. dependent variabel kinerja karyawan atau y

b. predictors atau constant, motivasi atau x2, lingkungan kerja non fisik atau x1

Sumber: Data Olahan, 2025

$$f \text{ tabel} = f (a/2 : n-k-1)$$

$$a = 5\% = f (0.05/2 : 50-2-1)$$

$$= 0.025 : 47$$

$$f \text{ tabel} = 3.20$$

Dengan demikian, nilai F hitung sebesar 22,012 yang lebih besar dari F tabel 3,20 serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi pada regresi linier berganda menilai sejauh mana lingkungan kerja nonfisik atau x1 serta motivasi atau x2 memengaruhi kinerja karyawan atau y dengan nilai r square yang disesuaikan ditampilkan pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.462	.86737

predictors: (constant), motivasi atau x2, lingkungan kerja non fisik atau x1

Sumber: Data Olahan, 2025

Berlandaskan tabel 10 angka adjusted r square sebanyak 0,484 memperlihatkan lingkungan kerja non-fisik atau x1 serta motivasi atau x2 secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai sebanyak 48,4% sedangkan faktor lain dipengaruhi sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, lingkungan kerja nonfisik perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan beban pekerjaannya. Lingkungan kerja nonfisik yang baik mencerminkan terciptanya suasana kerja yang kondusif sehingga mampu menumbuhkan rasa nyaman, senang,

dan kepuasan bagi karyawan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka akan muncul dorongan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan terdorong untuk mencapai kinerja terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Panggabean et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Pemberian motivasi merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Salah satu bentuk upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui pemberian gaji maupun penghargaan lain yang sesuai. Faktor motivasi menjadi salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pemahaman mengenai motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Peran perusahaan dalam memberikan motivasi sangat diperlukan guna menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Dengan adanya motivasi, karyawan diharapkan terdorong untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi perlu dilakukan secara tepat sesuai dengan prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, mengingat motivasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Purnamasari et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja nonfisik dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja serta motivasi yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja nonfisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik juga mencakup berbagai faktor dan kondisi, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu proses dinamis, di mana setiap individu dapat terdorong oleh faktor yang berbeda-beda. Sebagian karyawan dapat termotivasi oleh pemberian gaji, penghargaan, maupun faktor lainnya yang mendukung semangat kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Irman et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi tersebut kesimpulan yang didapat yaitu lingkungan kerja nonfisik memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, sehingga semakin optimal kondisi lingkungan tersebut di PT. Bohai Drilling Service Indonesia, karyawan akan semakin nyaman dan produktif; motivasi juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan, di mana motivasi tinggi mendorong semangat kerja dan meningkatkan hasil kinerja secara simultan serta lingkungan kerja nonfisik serta motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga peningkatan pada kedua aspek tersebut akan semakin mendorong kenaikan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Saran

PT. Bohai Drilling Service Indonesia disarankan agar dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik pada bagian rig, terutama hubungan antar karyawan, komunikasi atasan dan bawahan, serta kepemimpinan di lapangan. Suasana kerja yang harmonis, saling mendukung, dan memiliki koordinasi tim yang baik dapat memperlancar pekerjaan serta mengurangi kesalahan kerja. Perusahaan juga perlu memperkuat peran pimpinan dalam memberikan arahan, dukungan, dan umpan balik secara rutin agar karyawan merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab. Selain itu organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil dan insentif, pengakuan kinerja serta peluang pengembangan karier. Motivasi yang tinggi, didukung rasa aman dan kenyamanan kerja, akan mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Dengan meningkatkan lingkungan kerja nonfisik serta semangat secara bersamaan diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat tanpa mengabaikan kualitas kerja dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Shiro Ramadhan and Fitriansyah (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)', *Borneo Student Research*, 4(1), pp. 162–173.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publising Service.
- Hendri, A. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Bintani Jaya', *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(1), pp. 17–24. doi:10.52624/manajerial.v5i1.2388.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik deskriptif & regresi linier berganda dengan SPSS*. Jurnal, April, 52.
- Panggabean, D. *et al.* (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Pt Toba Pulp Lestari Tbk Sektor Aek Nauli', *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), pp. 633–644. doi:10.22437/jmk.v10i03.15867.
- Pimpong, M. (2023) 'Work Environmental Factors and its Impact on Employee Productivity : The Mediating Role of Employee Commitment', 4(8), pp. 916–935.
- Purnamasari, W., Indrayanti, D.A. and Fitriya, N.L. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. DutaCipta PakarPerkasa', *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(2), pp. 193–205. doi:10.32493/jee.v1i3.3456.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.