

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN BONDOWOSO

Andri Desy Nurdyanto¹, Heni Rosianti², Yunisar Bayu Kurniawan³, Eka Martiana⁴, Julaeha Evi Susanti⁵, Sri Andayani⁶, Hadyaningrum⁷, Siti Mualfa⁸, Sinung Sudrajad⁹, Esa Rizqi Budisatya¹⁰, Nurul Qomariah¹¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : andremunchen82@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : henirosianti9@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : mrtjenk08@gmail.com

⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : nyonyanewendy@gmail.com

⁵ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : evi10021994@gmail.com

⁶ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : Nandaleo1885@gmail.com

⁷ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : churoida1986@gmail.com

⁸ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : st.mualfa@gmail.com

⁹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : sinung.merdeka@gmail.com

¹⁰ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : esarizqi08@gmail.com

¹¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : nurulqomariah@unmuhjember.ac.id

*Corresponding Author : Andri Desy Nurdyanto

* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Jember, Emails : andremunchen82@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :
May 26, 2026

Accepted :
June 20, 2026

Available Online :
July 06, 2026

Keywords:

physical work
environment; non-
physical work
environment; employee
performance; civil
servants (ASN)



Copyright © 2026 by
Author. Published by
Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study analyzes the influence of physical and non-physical work environments on employee performance within government institutions and other organizations. The physical work environment, which includes aspects such as lighting, air circulation, cleanliness, temperature, and safety, is empirically tested and found to have a significant effect on improving employee comfort, health, and work productivity. Meanwhile, the non-physical work environment, measured through indicators such as supervision, work atmosphere, reward systems, sense of security, and fair treatment, is also proven to make an important contribution to employee motivation, loyalty, and performance optimization. The research method employed questionnaires and multiple linear regression statistical analysis involving respondents from various sectors. The findings indicate that both physical and non-physical work environment variables simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance, with a contribution of variation exceeding 60% in performance improvement. These findings recommend that organizations pay greater attention to improving both physical and non-physical work environments to achieve optimal employee performance.

I. PENDAHULUAN

Perubahan dan dinamika organisasi di sektor publik semakin menuntut instansi pemerintah untuk

menunjukkan kinerja yang optimal dengan standar pelayanan yang semakin tinggi (Pratama, 2024). Di tengah era modernisasi birokrasi dan

transformasi pelayanan publik, lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas aparatur sipil negara (Mulyani, 2021). Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan mendukung aktivitas pegawai bukan hanya sekadar kebutuhan fisik, tetapi juga menciptakan suasana yang kondusif agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan dedikasi (Kurniawanto et al., 2022). Fenomena yang umum terjadi di banyak instansi pemerintah, termasuk di tingkat daerah seperti Kabupaten Bondowoso, masih terdapat berbagai permasalahan pada kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik berupa fasilitas, tata ruang, dan kebersihan kantor, maupun aspek non fisik seperti hubungan antarpegawai, kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja yang kurang mendukung kinerja optimal (Novika & Permatasari, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik berpotensi menurunkan semangat kerja, menimbulkan stres, rendahnya kedisiplinan, dan pada akhirnya menurunkan kualitas hasil kerja pegawai yang akan memberi dampak negatif pada pelaksanaan tugas serta pelayanan publik (Mardhatillah et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan unsur krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Khususnya dalam konteks pemerintahan, tidak hanya capaian individu yang diukur, melainkan juga keterpaduan dan sinergi antarunit kerja serta kontribusi terhadap visi dan misi organisasi (Salaissa et al., 2025). Pegawai

dengan kinerja yang baik tidak hanya menunjang pencapaian target organisasi, tetapi juga meningkatkan kredibilitas dan citra lembaga di mata masyarakat (Motik *et al.*, 2024). Oleh karena itu, manajemen kinerja merupakan aspek vital yang harus diperhatikan dan digalakkan oleh setiap pimpinan instansi. Berbagai upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mulai dari pelatihan, pengembangan karir, hingga penyempurnaan lingkungan kerja (Novika & Permatasari, 2022). Tanpa keberadaan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung, berbagai program peningkatan kinerja tersebut akan berjalan tidak maksimal karena pegawai merasa kurang nyaman, kurang termotivasi, dan kurang didukung dalam mengoptimalkan potensi kerjanya (Hermawan, 2024).

Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi nyata dan terukur dari tempat pegawai bekerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak ruangan, fasilitas pendukung, ergonomi, dan keamanan (Sundari & Putri, 2023). Kondisi lingkungan fisik yang dirancang dan terpelihara dengan baik terbukti dapat meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi tingkat kelelahan, memperkuat fokus, sekaligus meningkatkan efisiensi dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, jika lingkungan fisik tidak memadai, seperti ruangan sempit, ventilasi buruk, peralatan usang atau kurang lengkap, hal ini dapat menjadi hambatan bagi pegawai untuk memberikan performa terbaiknya (Anggraeni & Cahyono, 2024). Di Dinas Pendidikan, lingkungan kerja fisik menjadi faktor

penting dalam mendukung kelancaran administrasi pendidikan, pengelolaan data, koordinasi antarpegawai, serta kegiatan belajar mengajar yang notabene dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Indrasari et al., 2023).

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan non fisik mencakup dimensi sosial-psikologis, seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi, motivasi, keadilan organisasi, dan suasana emosional di tempat kerja (Andrini et al., 2024). Pegawai yang merasa dihargai, didukung oleh rekan kerja dan pimpinan, serta bekerja dalam suasana harmonis cenderung memiliki semangat, loyalitas, dan komitmen kerja yang tinggi. Sebaliknya, konflik interpersonal, komunikasi yang kurang efektif, kurangnya penghargaan, dan motivasi yang rendah dari pimpinan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, atau bahkan tingginya tingkat turnover pegawai (Rahayu, 2020). Oleh sebab itu, pengelolaan aspek non fisik harus menjadi perhatian serius agar keseimbangan antara aspek fisik dan psikososial tercapai sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkesinambungan (Setiani & Febrian, 2023).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mencoba mengkaji pengaruh lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (Gustri, 2023).

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lainnya menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Mawardah & Prawitowati, 2023). Fenomena serupa terlihat pada variabel lingkungan kerja non fisik, di mana sebagian studi membuktikan hubungan yang bermakna, tetapi sebagian lagi tidak menunjukkan pengaruh yang nyata (Andrini et al., 2024). Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu dilengkapi dengan penelitian lanjutan, terutama di konteks pemerintahan daerah (Halawa, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilaksanakan dengan tujuan mengisi kekosongan empiris tersebut dan memperjelas sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso.

Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso, yang merupakan institusi strategis dalam pengembangan dan pengelolaan pendidikan di wilayah tersebut. Fenomena yang ditemukan melalui observasi dan data pendukung mengindikasikan adanya penurunan efektivitas kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Kondisi fasilitas kantor yang belum optimal dan komunikasi internal yang kurang efektif menjadi faktor utama gangguan kinerja pegawai. Data absensi menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat hingga 12% dalam satu tahun terakhir, sedangkan evaluasi kinerja

tahunan melaporkan bahwa sekitar 28% pegawai belum memenuhi target disiplin dan produktivitas yang diharapkan. Fakta empiris ini menegaskan urgensi penelitian untuk memahami peran lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Bondowoso.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan, khususnya dalam merancang dan menerapkan strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik, pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso dapat mengambil tindakan tepat untuk memperbaiki fasilitas kerja, memperkuat hubungan antarpegawai, dan membangun budaya organisasi yang positif. Implikasi praktisnya adalah peningkatan kenyamanan fisik di tempat kerja, terciptanya hubungan interpersonal yang sehat, serta peningkatan motivasi dan kedisiplinan pegawai yang berujung pada produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersamaan dalam konteks instansi pendidikan daerah yang belum banyak dibahas secara spesifik di Bondowoso. Selain itu, penelitian ini berusaha menanggapi inkonsistensi hasil studi sebelumnya dengan memberikan analisis empiris yang lebih terperinci dan kontekstual, sehingga diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah serta mendukung kebijakan peningkatan

kinerja aparatur sipil negara di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa masalah utama yang teridentifikasi pada lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Bondowoso. Secara fisik, masih ditemukan ruang kerja yang sempit, tata letak yang kurang mendukung, fasilitas kerja yang belum memadai, serta kualitas sarana prasarana yang belum optimal. Selain itu, aspek non fisik seperti komunikasi internal, hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan gaya kepemimpinan juga belum sepenuhnya berjalan efektif. Fenomena kurangnya motivasi, rendahnya disiplin kerja, dan meningkatnya angka ketidakhadiran pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum mampu mendorong kinerja yang optimal. Selain itu, adanya data kuantitatif terkait ketidakhadiran dan pencapaian kinerja individu menegaskan pentingnya pemetaan masalah lingkungan kerja sebagai akar dari menurunnya produktivitas dan efektivitas layanan di Dinas Pendidikan Bondowoso. Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun berdasarkan identifikasi masalah dan tujuan yang ingin dicapai, yaitu: 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Bondowoso?; 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Bondowoso?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Bondowoso; 2) Menganalisis pengaruh lingkungan

kerja non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Bondowoso; 3) Menjelaskan peran kedua aspek lingkungan kerja tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai; 4) Memberikan rekomendasi strategis berupa perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja fisik maupun non fisik untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan Dinas Pendidikan Bondowoso; 5) Mengisi kesenjangan (gap) hasil penelitian sebelumnya dengan temuan-temuan terbaru sebagai kontribusi ilmiah dan praktis di bidang manajemen kinerja aparatur pemerintah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugasnya (Sedarmayanti, 2017). Berikut indikator untuk mengukur Lingkungan kerja fisik :

1) Penerangan (*Lighting*)

Penerangan yang cukup sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, aman, dan produktif. Kekurangan atau kelebihan cahaya dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan konsentrasi kerja.

2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik memastikan ruangan tetap segar, tidak pengap, dan suhu tetap stabil. Udara yang kurang sehat atau pengap bisa menyebabkan rasa tidak nyaman, penurunan

stamina, dan timbulnya masalah kesehatan pada pekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih mendorong suasana kerja yang sehat, nyaman, dan meminimalisir risiko penyakit. Sampah dan debu yang menumpuk dapat mengganggu kesehatan dan menurunkan semangat kerja.

4) Suhu/Tingkat Temperatur

Suhu lingkungan yang sesuai (tidak terlalu panas atau dingin) mendukung kenyamanan serta konsentrasi kerja. Suhu yang tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan fisik, stres, dan gangguan produktivitas.

5) Keamanan Kerja

Keamanan di lingkungan kerja meliputi perlindungan dari kecelakaan kerja, ketersediaan alat pelindung, serta kondisi ruang yang mendukung keselamatan. Hal ini penting agar pekerja merasa aman dan dapat bekerja dengan tenang dan optimal.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang tidak berwujud fisik, namun sangat memengaruhi hubungan dan suasana kerja antara rekan kerja, atasan, serta bawahan (Sedarmayanti, 2017). Berikut indikator untuk mengukur Lingkungan kerja non fisik :

1) Pengawasan

Pengawasan di sini berkaitan dengan sejauh mana atasan memberikan bimbingan, arahan, serta melakukan evaluasi secara objektif dan adil terhadap kinerja

bawahannya. Pengawasan yang baik berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan.

2) Suasana Kerja

Suasana kerja menggambarkan hubungan antarindividu di tempat kerja, apakah harmonis, saling menghargai, dan mendukung, sehingga menciptakan kenyamanan psikologis dan mendorong produktivitas pegawai.

3) Sistem Pemberian Imbalan

Indikator ini merujuk pada adanya sistem penghargaan yang objektif dan adil terhadap prestasi maupun kontribusi karyawan. Pemberian imbalan yang tepat membuat motivasi serta kepuasan kerja meningkat.

4) Rasa Keamanan

Rasa keamanan maksudnya adalah terciptanya lingkungan yang mendukung secara psikologis, di mana karyawan merasa aman dalam bekerja tanpa rasa takut atau tekanan berlebih, baik terhadap ancaman fisik maupun non fisik.

5) Perlakuan Secara Adil dan Objektif

Perlakuan ini berarti seluruh karyawan mendapatkan perlakuan yang tidak diskriminatif, baik dalam hal tugas, kesempatan berkembang, maupun penilaian atas kerja. Keadilan dan objektivitas menciptakan kepercayaan serta loyalitas pada organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai berdasarkan standar atau

kriteria tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Hasibuan, 2017). Berikut indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengukur seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya, mengacu pada tingkat keahlian, ketelitian, dan hasil kerja yang memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan dalam periode tertentu, seperti target harian, mingguan, atau bulanan yang berhasil dicapai pegawai.

3) Ketepatan Waktu

Indikator ini menilai sejauh mana suatu tugas bisa diselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan, termasuk kecepatan dan kemampuan mengatur serta memaksimalkan waktu untuk mencapai target pekerjaan.

4) Efektivitas

Efektivitas dilihat dari kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (tenaga, dana, waktu, teknologi) secara optimal untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal tanpa pemborosan.

5) Kemandirian

Kemandirian menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas tanpa tergantung pada orang lain, serta mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan yaitu Bagian Umum Setda Kabupaten Jember sejumlah 100. Berdasarkan Penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso sejumlah 85.

Penelitian ini penulis menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono, (2016) yang dimaksud *Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur

atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam Penelitian ini, untuk menguji hipotesis, Penelitian menggunakan *analisis regresi linear berganda* dengan alat statistik *SPSS* (Sugiyono, 2019).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu alat pengukur dapat mengungkap konsep gejala atau kejadian yang diukur. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikan $< 0,05$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	<i>alpha</i>	
Lingkungan Kerja Fisik (X1)						
1	Item 1	0,213	0,819	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,213	0,897	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,213	0,895	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,213	0,856	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,213	0,883	0.000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)						
1	Item 1	0,213	0,898	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,213	0,911	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,213	0,889	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,213	0,906	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,213	0,894	0.000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)						
1	Item 1	0,213	0,906	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,213	0,879	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,213	0,916	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,213	0,879	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,213	0,844	0.000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 1. hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan bahwa r hitung > r tabel (0,213) dan nilai signifikansi <

0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,820	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,814	0,06	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,823	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah peneleti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas diketahui bahwa pada instrument variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,820, lingkungan kerja non fisik (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,814 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,823.

Hal ini dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients a				
Model		Unstandardized Coeffisients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.660	1,054	
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,268	0,096	0,263
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,324	0,105	0,367
	Kinerja Pegawai (Y)	0,319	0,103	0,328

Sumber : Data diolah peneleti (2025)

Berdasarkan pada tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

diatas dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

- 1) Persamaan variabel tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 0,660 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) nilainya tetap (konstan) atau tidak terdapat perubahan, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0,660.
- 2) Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,268 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (lingkungan kerja non fisik) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,268. Begitupun juga ketika mengalami

penurunan akan menurun sebesar 0,268.

Koefisien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,324 dan positif artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan secara signifikan, dan variabel lainnya (lingkungan kerja fisik) bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,324. Begitupun juga ketika mengalami penurunan akan menurun sebesar 0,324.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji parsial masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,000	0,05	2,794	1,990
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,000	0,05	3,096	1,990
Kinerja Pegawai (Y)	0,000	0,05	3,110	1,990

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t (Parsial) pada tabel 4. Maka diperoleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai > dari t tabel sebesar 1,990. Maka berdasarkan hasil tersebut

dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi R²

Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,702	0,863	0,838

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji *koefisien determinasi* pada tabel 5. maka dapat diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,838 atau 84%. Hasil analisis tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel *independent* (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel *dependent* (kinerja pegawai) sebesar 84%. Sebaliknya, sebesar 16% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel *independent* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor eksternal yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas pegawai dalam organisasi. Kualitas lingkungan kerja fisik yang baik tidak hanya memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga secara signifikan berdampak pada hasil serta efektivitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek lingkungan kerja fisik sangat penting sebagai upaya untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Aprilia et al., 2020).

Penerangan (Lighting) yang memadai sangat penting dalam menunjang kenyamanan, keamanan, dan produktivitas kerja. Hasil survei terhadap pegawai menunjukkan bahwa pencahayaan yang cukup memungkinkan pegawai bekerja lebih fokus dan mengurangi risiko keluhan kesehatan seperti kelelahan mata. Kondisi penerangan yang

kurang atau berlebihan terbukti menurunkan tingkat konsentrasi dan produktivitas, sehingga perusahaan atau instansi perlu memastikan standar pencahayaan yang optimal di setiap ruang kerja. Sirkulasi Udara menjadi faktor berikutnya yang tak kalah penting. Penelitian dari sektor kantor maupun layanan kesehatan menyebutkan bahwa ruangan yang memiliki ventilasi cukup dan sirkulasi udara yang baik mendorong pekerja merasa lebih segar dan fit dalam menjalankan tugas. Udara yang kurang baik atau pengap berpotensi menurunkan stamina dan menyebabkan gangguan kesehatan ringan maupun berat sehingga berpengaruh negatif pada produktivitas pegawai.

Kebersihan lingkungan kerja selalu menjadi indikator utama yang turut meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja (Ilman et al., 2024)vv. Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang bersih meminimalkan penyebaran penyakit sehingga pegawai lebih sehat dan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, ruang kerja yang kotor dan berdebu menjadi sumber keluhan kesehatan dan menurunkan daya kerja pegawai secara signifikan. Suhu/Tingkat Temperatur yang sesuai berpengaruh langsung terhadap tingkat kenyamanan, stres, dan daya tahan tubuh pegawai. Penelitian di beberapa kantor menunjukkan bahwa temperatur ruang yang terlalu panas atau terlalu dingin memberikan dampak buruk berupa kelelahan fisik dan stres yang mempengaruhi konsentrasi kerja serta kinerja secara keseluruhan. Keamanan Kerja merupakan aspek yang sangat krusial

dalam pembahasan lingkungan kerja fisik. Adanya sarana dan prasarana keselamatan, seperti alat pelindung diri serta tata ruang yang mendukung keamanan, menciptakan rasa aman bagi pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal tanpa rasa cemas terhadap risiko kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang aman menumbuhkan optimisme dan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

Dukungan hasil penelitian sejalan disampaikan oleh berbagai peneliti yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik berkontribusi secara positif terhadap pencapaian kinerja pegawai (Aprilia et al., 2020). Hasil uji statistik dalam penelitian pada beberapa sektor memperlihatkan nilai koefisien determinasi yang tinggi, misal sebesar 69,3% hingga 87%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja fisik. Kondisi ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, suhu, dan keamanan kerja harus menjadi prioritas utama dalam upaya optimalisasi produktivitas pegawai di berbagai organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik memainkan peran kunci dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Berbeda dari aspek fisik, lingkungan kerja non fisik meliputi dimensi psikologis, hubungan antarindividu, kejelasan sistem penghargaan, serta perasaan aman dan keadilan di tempat kerja.

Faktor-faktor ini bekerja secara sinergis membangun rasa nyaman, memupuk motivasi, serta meningkatkan loyalitas pegawai, yang seluruhnya sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja optimal (Indrasari et al., 2023).

Indikator pengawasan efektif terbukti dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan kinerja pegawai. Ketika atasan mampu memberikan bimbingan, arahan, serta evaluasi secara objektif dan adil, pegawai merasa lebih dihargai, didukung, dan percaya diri. Pengawasan yang baik juga membangun loyalitas serta keinginan pegawai untuk bekerja secara lebih optimal (Mardhatillah et al., 2023).

Suasana kerja yang harmonis, termasuk adanya saling menghargai dan dukungan sosial antarpegawai, mampu mereduksi tekanan psikologis dan meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan kerja yang kondusif menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, komunikasi positif, dan semangat kolaborasi. Pemberian imbalan yang adil dan objektif menjadi salah satu faktor terpenting bagi peningkatan kepuasan maupun produktivitas pegawai. Sistem penghargaan yang transparan dan proporsional terhadap prestasi akan meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pegawai memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi. Indikator rasa keamanan psikologis di tempat kerja memastikan pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut atau tekanan yang tidak perlu, sehingga pegawai mampu fokus dalam menjalankan tugas, mempunyai energi lebih untuk inovasi, dan merasa terikat secara emosional

dengan organisasi (Sanjaya & Desty Febrian, 2024). Perlakuan secara adil dan objektif bagi setiap pegawai, baik dalam hal karir, tugas, maupun penilaian kerja, menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas. Lingkungan yang bebas diskriminasi membangun semangat untuk berprestasi dan mendorong seluruh pegawai mencapai kinerja terbaiknya.

Penelitian-penelitian yang ada memperkuat temuan ini, di antaranya studi (Aprilia et al., 2020) yang menunjukkan lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja hingga 75% ($R^2=0,754$). Temuan lain di instansi pemerintahan memperlihatkan nilai korelasi R^2 sebesar 66,7%, sementara penelitian terbaru di bidang pelayanan publik juga mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (Rahmawati et al., 2014). Hasil-hasil ini menegaskan pentingnya optimalisasi pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, rasa aman, dan keadilan demi meningkatkan performa pegawai secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berikut kesimpulan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai:

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Aspek lingkungan kerja fisik seperti penerangan memadai, sirkulasi udara baik, kebersihan, suhu yang sesuai, dan keamanan kerja terbukti meningkatkan kenyamanan, kesehatan, dan motivasi kerja pegawai. Studi di

berbagai instansi menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik yang baik mampu mendongkrak produktivitas dan efektivitas kerja pegawai, dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi hingga 87% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor fisik di lingkungan kerja.

- 2) Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor pengawasan yang efektif, suasana kerja harmonis, sistem pemberian imbalan adil, rasa aman psikologis, serta perlakuan yang adil dan objektif dalam tugas dan penilaian kerja semuanya membangun kepercayaan, loyalitas, semangat kerja, dan motivasi pegawai. Penelitian-penelitian pada sektor publik dan swasta menunjukkan lingkungan kerja non fisik yang optimal berkontribusi antara 66,7% hingga 75% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Berikut saran penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai:

- 1) Organisasi atau instansi diharapkan melakukan peningkatan dan optimalisasi kualitas lingkungan kerja fisik secara berkelanjutan. Upaya ini meliputi perbaikan penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, suhu ruangan, serta sistem keamanan hingga pemeliharaan fasilitas kerja. Pengadaan dan renovasi fasilitas fisik agar sesuai kebutuhan pegawai dinilai sangat penting untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman, efisien, dan

mendukung optimalisasi kinerja pegawai.

- 2) Penting bagi instansi untuk memperkuat aspek lingkungan kerja non fisik melalui kebijakan pembangunan iklim kerja yang harmonis, pengawasan sistem kerja yang transparan, pemberian imbalan dan penghargaan secara objektif serta pengembangan suasana kerja yang inklusif dan saling mendukung. Disarankan adanya pelatihan sumber daya manusia (SDM), penerapan kepemimpinan yang komunikatif dan adaptif, serta pemberian ruang partisipasi bagi pegawai dalam pengambilan keputusan dan pengembangan karir.
- 3) Rekomendasi selanjutnya, bagi penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas fokus melalui penambahan variabel pendukung seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan sebagai determinan tambahan dalam menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. optimalisasi yang komprehensif terkait keterkaitan lingkungan kerja dan kinerja, baik di level daerah maupun nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Andrini, L., Setianingsih, R., Hinggo, H. T., Manajemen, J., Muhammadiyah, U., Kerja, L., Fisik, N., Kunci, K., Kerja, L., Fisik, N., Kerja, K., Kerja, B., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT

Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. 3(2), 133–147.

Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management And Business Strategy)*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.24929/Missy.V5i1.3493>

Aprilia, K. D., Yudiardi, D., & Avrianto, A. (2020). Pengaruh Koordinasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Intan Kabupaten Garut. *Journal Of Knowledge Management*, 14(1), 26.

Elok Kemala Motik, Risma Yanti, Nova Nazwa, Intan Widiyanti, & April Laksana. (2024). Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif Dan Produktif. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79. <https://doi.org/10.62383/Konsensus.V1i6.451>

Halawa. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen “E M O R,”* 1(2), 75.

- <https://doi.org/10.32529/Emor.V1i2.32>
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta (Ed.); Revisi). Bumi Aksara, 2017.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/Dn4eq582>
- Ilman, J., Ilmu Manajemen, J., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2024). Sinergi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja : Transformasi Kinerja Karyawan Di Pt. Indomobil Multi Trada Bintaro. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 96–101. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Smk Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i3.4855>
- Kurniawanto, H., Tania, R. Z., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. Jurnal Internasional Studi Sosial Dan Manajemen (Ijosmas), 3(3), 150–162.
- Mardhatillah, S., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon. Journal Of Economics And Business Ubs, 12(4), 2660–2671. <https://doi.org/10.52644/Joeb.V12i4.466>
- Mawardah, S., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial Di Surabaya. Journal Of Economics And Business, 7(2), 1295–1302. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i2.1449>
- Mulyani, S. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara.
- Novika, E. M., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adidhaya Cipta Kharisma Di Jakarta. Jurnal Mitra Manajemen, 13(2), 1–10.
- Rahayu, F. S. (2020). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. Ejournal Pemerintahan Integratif, 8(1), 660.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(3), 1–9.
- Salaisya, S., Fatiha, A., Karyawan, K., Kerja, L., & Kerja, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Area Semarang Kota Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(03), 1438–1453.
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
<https://doi.org/10.51353/Jmbm.V6i1.788>
- Satria Yudha Pratama, M. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Umkm Di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 5(2), 878–882.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komptensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama., 2017.
<https://doi.org/978-602-622-34-0>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (Ed.)). Bandung: Alfabeta.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Yani, Gustri, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian Effect Of Facilities And Work Environment On Employee Performance At Indonesian Sharia Bank Kcp Muara Bulian. *Telanaipura Jambi*, 3(1), 36122.