

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin

Wiwik Puspita¹, Darwin²

^{1,2}Universitas Bina Darma, Palembang

Email: Wiwikpuspita01@gmail.com

Correspondence author: darwintata76@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between physical work environment and non-physical work environment with employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Banyuasin Regency Government. This research method uses a quantitative approach through observation and questionnaires, with primary and secondary data sources. The total population of employees at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Banyuasin Regency Government is 90 people. The sampling technique used is the NonProbability sampling technique with the saturated sample method. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis through the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 29 tool. Various statistical tests were applied in this study, including validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test. From the results of the regression analysis, it can be concluded that the physical work environment variable has a significance level of Sig. t ($0.000 < 0.05$), and the non-physical work environment variable also has a significance level of Sig. t ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *physical work environment, non-physical work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap penting karena memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Keberadaan pegawai yang memiliki performa unggul diinginkan oleh seluruh organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi performa tersebut adalah kondisi lingkungan kerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Organisasi memerlukan tidak hanya profesionalisme dan pengalaman dalam SDM, tetapi juga semangat kerja yang gigih dan motivasi untuk mencapai hasil yang optimal (MFaisal et al., 2021). Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai berkonsentrasi dan tenang, sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menimbulkan stres dan kejenuhan, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas yang maksimal (Fitri & Ferdian, 2021). Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai, karena faktor ini memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yantika et al., 2018).

Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, fisik dan non-fisik, yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Kedua aspek ini harus dijaga dalam kondisi optimal, termasuk aspek seperti kenyamanan, pencahayaan, ruang yang memadai, suhu yang sesuai, serta hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajemen (Firmansyah, 2017). Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memotivasi mereka, baik melalui kondisi lingkungan kerja fisik maupun aspek non-fisik. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana nyaman bagi pegawai dan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam konteks organisasi. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat memengaruhi aspek-aspek kinerja seperti kecepatan, akurasi, dan konsentrasi pegawai di BPKAD Banyuasin. Hal ini juga berpengaruh pada kemampuan mereka dalam mencapai target yang ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan sebagai respons terhadap fenomena lingkungan kerja di BPKAD Banyuasin. Beberapa permasalahan ditemukan, seperti sirkulasi udara yang belum optimal, ruang kerja yang terbatas, dan gangguan suara dari luar ruangan. Selain itu, masalah non-fisik meliputi kurangnya

komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. BPKAD merupakan elemen penting dalam pemerintahan daerah, dengan tugas utama dalam mengelola keuangan dan aset daerah serta menyajikan laporan keuangan. Oleh karena itu, diharapkan BPKAD Banyuasin dapat menyampaikan laporan dengan akurat dan transparan.

Penelitian ini berfokus pada BPKAD Kabupaten Banyuasin, dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh gabungan lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan situasi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin".

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sugara et al., 2020), lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik disekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pegawai dan pekerjaannya. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Astrinatria & Sarmawa, 2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Octaviani & Suana, 2019) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah bangunan dan fasilitas yang di sediakan, (Hasibuan, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai aspek yang berkaitan dengan kondisi tempat atau ruang kerja, serta peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2009) meliputi pencahayaan, pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, kebersihan, ruang gerak, dan keamanan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik menggambarkan situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja (Fitriani & Sudarwadi, 2019). Perspektif yang sejalan diutarakan oleh (Tarijan et al., 2022), yang menggambarkan lingkungan kerja non fisik memiliki potensi untuk membentuk perilaku pegawai. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang tidak bersifat fisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana hati yang dapat memengaruhi perasaan pegawai (Octaviani & Suana, 2019). Dari sudut pandang lain, (MFaisal et al., 2021) menggambarkan lingkungan kerja non fisik sebagai relasi yang terbentuk antara atasan dan sesama rekan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Siagian & Khair, 2018) meliputi hubungan antar pegawai, hubungan atasan dengan bawahan, kerjasama antar pegawai.

Kinerja

Seorang pegawai yang berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil baik dari segi kualitas maupun kuantitas disebut kinerja (Silaen et al., 2021). Definisi serupa disajikan oleh (Bustomi & Sanusi, 2020), kinerja adalah cara pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif melalui perencanaan yang efisien. Sejalan dengan itu, (Sunarsi et al., 2020) kinerja pegawai dapat diartikan sejauh mana pegawai melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Indikator kinerja menurut (Sutrisno & Haryono, 2018) meliputi kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan fokus utama dalam suatu penelitian, dan objek tersebut menjadi titik pusat dalam upaya memperoleh jawaban atau solusi terhadap permasalahan yang akan diuji dengan cara yang obyektif. Dalam kerangka penelitian ini, objek penelitian ditujukan pada Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, yang berlokasi di Jl. A. Rachman Tamim No.14 Pangkalan Balai, Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi tersebut memiliki posisi yang strategis dan mudah diakses oleh masyarakat. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berusaha menggambarkan bagaimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Sementara itu, data sekunder merujuk pada data yang telah diolah sebelumnya dan disajikan, seperti pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Populasi dan sampel dalam penelitian ini mencakup semua pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, yang berjumlah 90 responden. Pendekatan yang digunakan meliputi pengamatan atau observasi awal, kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 29. Pada tahap analisis, berbagai uji statistik diterapkan, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial dan simultan, serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari total 90 kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, hasil menunjukkan bahwa 60 pegawai (66,7%) adalah laki-laki dan 30 pegawai (33,3%) adalah perempuan

Tabel 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	60	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 29, 2023

Tabel 1 menggambarkan bahwa terdapat 30 responden perempuan (33,3%) dan 60 responden laki-laki (66,7%) dari total 90 kuesioner yang didistribusikan.

Tabel 2 Usia Responden

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	35	38.9	38.9	38.9
	30-40Tahun	25	27.8	27.8	66.7
	>45 Tahun	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2023

Tabel 2 mengindikasikan bahwa dari total 90 kuesioner yang disebar, 35 responden (38,9%) berusia 20-30 tahun, 25 responden (27,8%) berusia 30-40 tahun, dan 30 responden (33,3%) berusia di atas 45 tahun.

Tabel 3 Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	17	18.9	18.9	18.9
	Diploma	9	10.0	10.0	28.9
	Sarjana	45	50.0	50.0	78.9
	Pascasarjana	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS versi 29, 2023

Tabel 3 menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 50,0%, diikuti oleh responden dengan pascasarjana sebesar 21,1%, diploma sebesar 10,0%, dan SMA/ sederajat sebesar 18,9%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BPKAD Banyuasin memiliki pendidikan tingkat sarjana (S1).

1. Uji validitas

Uji Validitas merupakan langkah untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, valid. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan melibatkan 90 responden yang merupakan pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yang terbantu oleh perangkat lunak SPSS versi 29. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah metode korelasi Pearson. Metode ini melibatkan perhitungan korelasi antara skor setiap item dengan skor total item. Nilai korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan nilai kritis dari distribusi normal yang sesuai. Dalam konteks ini, menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan sampel berjumlah 90, atau derajat kebebasan (df) = 90, maka nilai kritis yang digunakan adalah 0,2072. Dalam penilaian validitas, jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 dan nilai korelasi (rhitung) lebih besar dari nilai kritis (Rtabel), maka instrumen dianggap valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	rhitung	rtabel	keputusan
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,001	0,751	0,2072	Valid
	X1.2	0,001	0,841	0,2072	Valid
	X1.3	0,001	0,842	0,2072	Valid
	X1.4	0,001	0,885	0,2072	Valid
	X1.5	0,001	0,851	0,2072	Valid
	X1.6	0,001	0,877	0,2072	Valid
	X1.7	0,001	0,860	0,2072	Valid
	X1.8	0,001	0,857	0,2072	Valid
	X1.9	0,001	0,832	0,2072	Valid
	X1.10	0,001	0,867	0,2072	Valid
	X1.11	0,001	0,839	0,2072	Valid
	X1.12	0,001	0,823	0,2072	Valid
	X1.13	0,001	0,638	0,2072	Valid

	X1.14	0,001	0,567	0,2072	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.1	0,001	0,585	0,2072	Valid
	X2.2	0,001	0,546	0,2072	Valid
	X2.3	0,001	0,836	0,2072	Valid
	X2.4	0,001	0,857	0,2072	Valid
	X2.5	0,001	0,838	0,2072	Valid
	X2.6	0,001	0,864	0,2072	Valid
Kinerja	Y1	0,001	0,773	0,2072	Valid
	Y2	0,001	0,825	0,2072	Valid
	Y3	0,001	0,842	0,2072	Valid
	Y4	0,001	0,857	0,2072	Valid
	Y5	0,001	0,837	0,2072	Valid
	Y6	0,001	0,858	0,2072	Valid
	Y7	0,001	0,858	0,2072	Valid
	Y8	0,001	0,856	0,2072	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS versi 29, 2023

Hasil dari uji validitas ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel, dan nilai Sig yang lebih rendah dari 0,005. Sehingga, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk mengukur reliabilitas atau konsistensi instrumen yang digunakan. Dalam penelitian ini, pengukuran reabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Nilai alfa Cronbach digunakan sebagai indikator reliabilitas, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai alfa Cronbach > 0,60. Hasil dari uji reabilitas ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,959	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,880	Reliabel
Kinerja	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach yang melebihi standar 0,60, sehingga semua item dalam setiap variabel dianggap reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian ini diperoleh:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.96120609	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.070	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.103	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.105	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.097
		Upper Bound	.113
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.			

Sumber: Hasil Output SPSS versi 29, 2023

Dari hasil analisis menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, ditemukan hasil bahwa seluruh data dalam penelitian ini memiliki nilai Asymp. Sig. sebesar $0,103 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Keberadaan korelasi yang kuat antara variabel independen dapat berdampak pada kualitas model regresi. Dalam hal ini, apabila tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memiliki kualitas yang baik.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

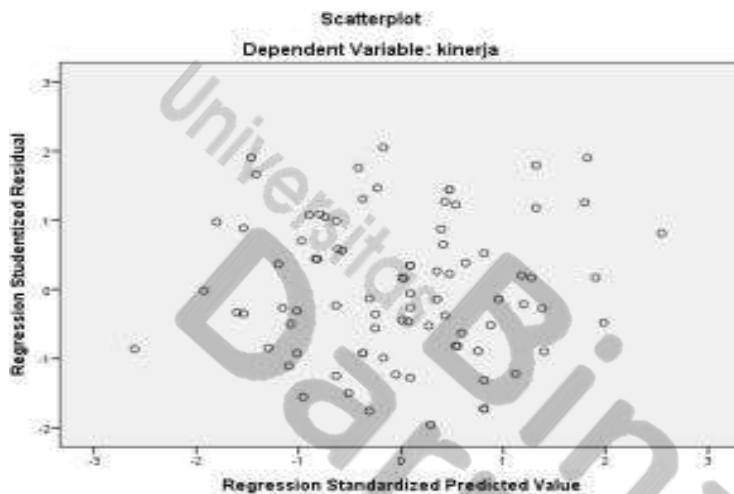
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.523	6.156		2.521	.014		
	X1	.272	.082	.316	3.301	.001	.991	1.009
	X2	.356	.113	.301	3.146	.002	.991	1.009
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Hasil Output SPSS versi 29, 2023

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi.

5. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi variasi yang tidak konsisten antara nilai pengamatan aktual dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mengamati Scatterplot. Apabila pola penyebaran data pada Scatterplot tidak menunjukkan pola yang konsisten di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Output SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terlihat pola yang jelas pada Scatterplot dan titik-titik penyebaran data tidak membentuk pola yang acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi yang dibangun.

6. Uji T (Parsial)

Uji T parsial dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hal ini penting untuk mengidentifikasi sejauh mana kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.523	6.156		2.521	.014
	X1	.272	.082	.316	3.301	.001
	X2	.356	.113	.301	3.146	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output, 2023

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah 3,301 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Demikian pula, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki thitung sebesar 3,146 dengan nilai signifikansi 0,002. Ini

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) juga memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

7. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel independen secara bersama-sama. Ini membantu untuk mengevaluasi kecocokan model secara menyeluruh.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1487.731	2	743.865	11.473	.001 ^b
	Residual	5640.891	87	64.838		
	Total	7128.622	89			

Sumber: Hasil Output, 2023

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 11,473 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

8. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.191	8.05219
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Output, 2023

Berdasarkan hasil analisis model summary dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,209, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan didalam penelitian mampu mempengaruhi variabel terikat sebesar 20,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Banyuwangi. Ini didukung oleh hasil perhitungan regresi yang menunjukkan nilai p-value (p) sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil temuan lapangan mengungkapkan beberapa aspek kurang optimal dalam lingkungan kerja fisik, seperti sirkulasi udara yang tidak baik karena keterbatasan jendela. Solusi yang disarankan meliputi peningkatan ventilasi atau penambahan jendela untuk memastikan aliran udara yang memadai dan mencegah kondisi sumpek saat pemadaman listrik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rivalita & Ferdian (2020), yang menunjukkan pengaruh parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Outsourcing Cleaning Service di Universitas Telkom.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perhitungan regresi menghasilkan nilai p-value (p) sebesar 0,002, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Analisis lapangan mengidentifikasi beberapa masalah dalam lingkungan kerja non fisik, seperti kurangnya mendengarkan saran/ide dari bawahan oleh para pemimpin serta kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Penyebab dari ketidakmampuan para pemimpin mendengarkan saran/ide bawahan dapat berasal dari persepsi bahwa pengalaman mereka membuat pandangan bawahan diabaikan, padahal mendengarkan pandangan tim merupakan elemen penting dalam pengambilan keputusan yang kreatif. Temuan ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Marlius & Sholihat (2022), yang menemukan pengaruh parsial dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa baik variabel lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Pengaruh lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai untuk lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penting untuk diingat bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik yang mendorong komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta hubungan yang positif di antara sesama pegawai, akan memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati et al. (2019) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. Hasil penelitian mereka juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Palu.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dan simultan dari faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan pengolahan data dan analisis yang telah dilaksanakan serta diskusi yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik: Hasil penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,301 dan signifikansi sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa H_0 dapat diterima.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik: Penelitian juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,146 dan signifikansi sebesar 0,002 ($\text{sig} < 0,05$), memvalidasi penerimaan H_a .
- c. Pengaruh Bersama Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik: Terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. Nilai t hitung mencapai 11,473 dengan signifikansi $< 0,05$, yang mengkonfirmasi penerimaan H_a .

2. Saran

Setelah mengeksplorasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Banyuwangi, peneliti dapat memberikan saran-saran berikut:

- a. Disarankan agar pihak instansi meningkatkan fasilitas lingkungan kerja fisik, terutama dalam hal sirkulasi udara yang lebih baik. Situasi saat ini di BPKAD Banyuwangi menunjukkan kekurangan ventilasi udara yang dapat menghambat kenyamanan dan produktivitas pegawai. Penambahan ventilasi udara atau jendela akan membantu menciptakan lingkungan yang lebih sehat, memungkinkan aliran udara segar dan pengeluaran udara panas atau kotor. Selain itu, pertimbangkan pengadaan mesin genset sebagai sumber cadangan listrik untuk mengatasi situasi saat pemadaman listrik, yang jika tidak diatasi dapat mengakibatkan ruangan menjadi tidak nyaman.
- b. Kepada pemimpin di semua bagian di kantor BPKAD Banyuwangi, disarankan untuk lebih membangun hubungan yang baik dengan bawahan dan menerapkan pendekatan mendengarkan serta menerima masukan dari mereka. Penghargaan terhadap saran dan ide bawahan dapat menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara positif.
- c. Pemimpin/atasan sebaiknya menghormati waktu kerja dan waktu pribadi pegawai. Jangan memperpanjang waktu kerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Pemberian contoh positif ini akan mendukung keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melibatkan variabel-variabel baru atau metode analisis yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan hasil yang lebih terperinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Bustomi, A., & Sanusi, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Firmansyah, V. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang)*.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 6(2), 444–455. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2019). *LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI*.

- Hasibuan, E. A. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA ASN. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkal Pinang*.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODDERSI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- MFaisal, Wahyu Artiningsih, D., & Periyadi. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILSON LAUTAN KARET BANJARMASIN*.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BELLO DESAIN DI SINGARAJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Sari, R. C. M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Haerany, D. T. A., Masyurroh, A., Gede, D., Satriawan, Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*.
- Sugara, S., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan PT. ASTRA HONDA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA. In *Seminar Nasional Manajemen*.
- Sutrisno, & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*.
- Tarijan, W., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan PT. ASTRA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK ETHOS, AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).