

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kurir Dompu

Nayla Amanda

Manajemen, Universitas Pendidikan Mandalika

Abstrak

Tujuan Penelitian: Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Kurir Dompu, baik secara parsial maupun simultan

Metode: Pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kurir Dompu yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji instrumen (validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 21

Hasil & Pembahasan: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan (uji F), kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 33,946. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,485 menunjukkan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 48,5% terhadap produktivitas, di mana variabel non-fisik ditemukan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel fisik

Implikasi: Pentingnya manajemen Kurir Dompu untuk terus mempertahankan keharmonisan hubungan interpersonal dan komunikasi internal di samping pemeliharaan fasilitas kerja. Upaya menjaga iklim kerja yang kondusif terbukti secara empiris menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas dan meningkatkan hasil kerja karyawan di industri jasa logistik lokal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non-Fisik; Produktivitas Tenaga Kerja; Kurir Dompu

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategis, baik itu profitabilitas maupun keberlanjutan jangka panjang, sangat bergantung pada pengelolaan aset insani sebagai penggerak utama. Dalam diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), manusia bukan lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai modal intelektual yang menentukan daya saing perusahaan. Hal ini sejalan dengan Strategic Human Resource Management (SHRM) yang menekankan bahwa integrasi antara kesejahteraan karyawan dan tujuan organisasi akan menciptakan sinergi positif bagi produktivitas. Masalah muncul ketika perusahaan gagal menyelaraskan kebutuhan psikologis dan fisik karyawan dengan target profit, yang seringkali berujung pada penurunan performa kerja dan tingginya tingkat perputaran karyawan.

Lingkungan kerja, yang mencakup dimensi fisik dan non-fisik, merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku organisasi secara menyeluruh. (Pawirosumarto et al., 2017) dan diperkuat oleh studi (Al-omari & Okasheh, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi hambatan utama bagi optimalisasi potensi individu. Teori (Bekker & Demerouti, 2016) menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial dan lingkungan fisik yang memadai berfungsi sebagai *buffer* terhadap beban kerja yang tinggi. Urgensi dari penelitian ini terletak pada fakta bahwa di era digital yang serba cepat, kenyamanan lingkungan bukan lagi fasilitas tambahan, melainkan kebutuhan fundamental untuk menjaga stabilitas emosional dan efektivitas waktu kerja karyawan.

Dimensi fisik seperti suhu, pencahayaan, dan ergonomi ruang, berinteraksi secara langsung dengan dimensi non-fisik yang melibatkan relasi interpersonal serta budaya organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017), harmonisasi kedua aspek ini sangat menentukan efisiensi operasional. Penelitian terkini oleh (Hafeez et al, 2019) dalam *Journal of Public Administration and Governance* mengonfirmasi bahwa elemen lingkungan non-fisik, khususnya gaya kepemimpinan dan dukungan rekan sejawat, memiliki dampak lebih signifikan terhadap komitmen organisasi dibandingkan faktor material semata. Ketidakhadiran rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja akan mendegradasi motivasi, yang pada akhirnya menurunkan rasio output terhadap input tenaga kerja.

Novelty dalam penelitian ini terletak pada lokus penelitiannya, yaitu Kurir Dompus, sebuah perusahaan jasa transportasi lokal di Kabupaten Dompus yang beroperasi dalam ekosistem *gig economy*. Berbeda dengan lingkungan kantor konvensional, kurir memiliki pola kerja yang unik di mana kantor berfungsi sebagai ruang tunggu dinamis di sela-sela operasional pengantaran. Fenomena proses menunggu yang membutuhkan kenyamanan termal dan spasial di tengah pemukiman penduduk yang padat memberikan konteks berbeda dibanding penelitian lingkungan kerja pada umumnya. Fokus pada pengaruh lingkungan kantor terhadap driver yang sering berada di lapangan menjadi celah penelitian (*research gap*) yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

Berdasarkan dinamika tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris sejauh mana lingkungan kerja fisik dan non-fisik berperan dalam memacu produktivitas tenaga kerja pada Kurir Dompus. Melalui pemahaman mendalam mengenai variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi manajerial yang lebih humanis dan efektif untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Secara spesifik, penelitian ini akan menguji apakah penyediaan fasilitas fisik yang memadai dan iklim komunikasi yang positif mampu menjadi pendorong utama produktivitas karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis jasa pengantaran yang semakin kompetitif.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Landasan teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016). MSDM merupakan suatu seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fokus utama MSDM adalah bagaimana organisasi mampu mengoptimalkan potensi manusia melalui penciptaan kondisi kerja yang ideal, pemberian motivasi, dan pemeliharaan kesejahteraan. Dalam konteks ini, keberhasilan operasional seperti produktivitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan sangat bergantung pada sejauh mana fungsi-fungsi MSDM dijalankan secara terintegrasi untuk menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Secara psikologis, kondisi di sekitar tempat kerja berhubungan erat dengan perubahan perilaku dan tingkat konsentrasi karyawan (Lina Saptaria, 2021). Lingkungan yang memadai akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal, sementara lingkungan yang buruk akan memicu kebosanan, penurunan semangat, dan rendahnya efektivitas kerja yang merugikan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas, metode kerja, serta pengaturan ruang baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Indikator utama dalam mengukur lingkungan kerja secara umum mencakup dua dimensi besar, yaitu lingkungan kerja fisik (sarana prasarana dan kondisi lingkungan perantara) serta lingkungan kerja non-fisik (iklim organisasi dan hubungan interpersonal). Harmonisasi kedua dimensi ini menjadi kunci dalam menciptakan kenyamanan kerja yang berujung pada peningkatan performa.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini terbagi menjadi lingkungan kerja langsung, seperti peralatan kantor meja, kursi, komputer, dan lingkungan kerja perantara atau umum seperti kondisi gedung, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga aroma ruangan. Kondisi fisik yang ergonomis sangat menentukan tingkat kelelahan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Keberhasilan pengelolaan aspek fisik ini dapat diukur melalui parameter yang spesifik untuk menjamin kelancaran operasional. Berdasarkan (Vanya et al., 2024), indikator lingkungan kerja fisik meliputi 1) Kondisi jalan dan infrastruktur yang mendukung aksesibilitas, 2) Fasilitas pendukung kerja yang memadai, dan 3) Sistem penyimpanan yang rapi dan fungsional. Ketiga faktor ini secara kolektif membentuk ekosistem kerja yang memudahkan mobilitas dan aktivitas teknis karyawan.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan dimensi psikososial di tempat kerja, yaitu semua keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan ini tidak terlihat secara kasat mata namun dirasakan melalui suasana kekeluargaan, kualitas komunikasi, dan dukungan emosional dalam organisasi. Penciptaan lingkungan non-fisik yang positif sangat penting untuk mendorong inisiatif, kreativitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Iklm kerja yang sehat secara mental akan meminimalisir stres kerja dan konflik internal. Merujuk pada pendapat (Tanjaya, R. 2019). indikator lingkungan kerja non-fisik terdiri dari 1) Beban kerja dan waktu kerja yang proporsional, 2) Kualitas hubungan kerja yang harmonis antar tingkatan organisasi, dan 3) Efektivitas komunikasi internal. Komunikasi yang transparan dan hubungan yang suportif menjadi fondasi utama dalam membangun keterikatan karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah rasio yang menunjukkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output tertentu menggunakan input yang tersedia secara efisien. Secara fundamental, produktivitas mencerminkan efektivitas penggunaan sumber daya ekonomi, teknik produksi, dan keterampilan individu (Hasibuan, 2016). Karyawan dikatakan produktif apabila mereka mampu menghasilkan hasil kerja yang sesuai standar sesingkat mungkin tanpa mengurangi kualitas hasil tersebut.

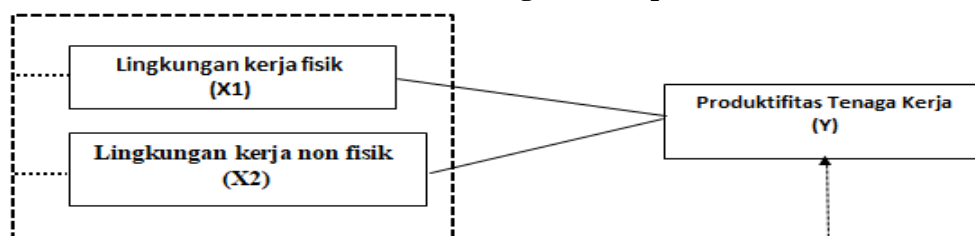
Faktor yang memengaruhi produktivitas berasal dari sistem kerja dan karakteristik individu karyawan itu sendiri. Merujuk pada (Salvatero, 2020) dan (Hasibuan, 2016), indikator produktivitas tenaga kerja dapat diukur melalui: 1) Faktor pekerjaan (gerakan kerja yang efektif dan efisiensi waktu), 2) Faktor karyawan (semangat kerja, gaji yang memadai, dan penempatan posisi), 3) Tingkat pendidikan, 4) Kesehatan jasmani dan rohani; serta 5) Dukungan peralatan dan manajerial yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif kausal yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019). Fokus penelitian diarahkan pada seluruh karyawan Kurir Dompu sebagai populasi yang berjumlah 75 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 orang), penelitian ini menerapkan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk memberikan gambaran yang akurat dan komprehensif (Sugiyono, 2017). Data primer dikumpulkan melalui kombinasi teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, namun instrumen utamanya adalah kuesioner terstruktur. Metode survei ini bertujuan untuk menangkap persepsi responden secara objektif terhadap fenomena lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari.

Variabel yang dikaji meliputi Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y) dengan indikator yang merujuk pada teori (Tanjaya, 2019) dan (Salvatero, 2020). Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 21 melalui serangkaian prosedur dimulai dari uji keabsahan data validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (Ghozali, 2018). Analisis inti dilakukan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan formula: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang diperkuat dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji F secara simultan, dan uji T secara parsial untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Kurir Dompu.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber. Peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Kurir Dompu, yang berlokasi strategis di Jalan Lintas Sonokling No. 15 Bada, merupakan penyedia jasa pengantaran logistik dan makanan lokal di Kabupaten Dompu yang telah beroperasi sejak tahun 2020 dengan dukungan 75 karyawan di bawah kepemimpinan Mbak Mel. Sebagai

jembatan kebutuhan pengiriman wilayah terpencil dan fasilitator bisnis daring bagi 100-150 pelanggan harian, operasional perusahaan ini ditopang oleh tenaga kerja yang didominasi oleh laki-laki (93%) dengan profil usia yang sangat produktif, di mana mayoritas responden berada pada rentang usia 17–20 tahun (61%) dan sisanya pada usia 21–30 tahun (39%).

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Def
Kinerja Fisik (X1)	75	6	15	12.65333	1.409364
Non Fisik (X2)	75	5	14	12.8	1.451933
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	75	7	15	12.58667	1.366524
Valid N (listwise)	75				

Sumber. Spss. (2026)

Tabel 1, Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki rata-rata tertinggi sebesar 12,80, disusul oleh Lingkungan Kerja Fisik sebesar 12,65, dan Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 12,59. Seluruh variabel memiliki sebaran data yang konsisten dengan standar deviasi yang rendah (berkisar antara 1,36 hingga 1,45), yang mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung seragam. Secara keseluruhan, nilai rata-rata yang tinggi dan mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa karyawan Kurir Dompu mempersepsikan lingkungan kerja serta tingkat produktivitas mereka dalam kategori yang sangat baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,605	0,254	Valid
	X1.2	0,514	0,254	Valid
	X1.3	0,669	0,254	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,555	0,254	Valid
	X2.2	0,624	0,254	Valid
	X2.3	0,647	0,254	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,529	0,254	Valid
	Y2	0,730	0,254	Valid
	Y3	0,565	0,254	Valid

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 2, seluruh item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Produktivitas Kerja dinyatakan Valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung untuk setiap item berkisar antara 0,514 hingga 0,730 secara konsisten lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,254. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan telah terbukti sah dan mampu mengukur variabel penelitian dengan akurat sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerja Fisik	0,680	Reliabel
Non Fisik	0,710	Reliabel
Produktivitas	0,630	Reliabel

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 3, seluruh variabel penelitian dinyatakan Reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kerja Fisik (0,680), Non Fisik (0,710), dan Produktivitas (0,630) yang semuanya berada di atas ambang batas standar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan instrumen kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga jika dilakukan pengukuran ulang di waktu yang berbeda, akan tetap menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya.

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

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98036463
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.080
	Negative	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.530
Asymp. Sig. (2-tailed)		.219

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 4, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,219, yang mana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi standar 0,05 ($0,219 > 0,05$). Dengan demikian, data *residual* dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan model layak digunakan untuk analisis statistik inferensial lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.650	1.130		3.229	.002		
Lingkungan Kerja Fisik	.455	.111	.360	4.398	.000	.548	1.825
Non Fisik	.545	.107	.579	5.071	.000	.548	1.825

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 5, tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance sebesar 0,548 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,825 yang jauh lebih kecil dari angka 10. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik tidak memiliki hubungan korelasi yang berlebihan, sehingga model regresi ini bersifat ortogonal dan layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.372	0,05	Tidak ada gejala Heterokedastisitas
Non Fisik	0.292	0,05	Tidak ada gejala Heterokedastisitas

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 6, model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,372 dan Lingkungan Kerja Non-Fisik sebesar 0,292, di mana keduanya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig.} > 0,05$). Dengan demikian, varians dari *residual* pengamatan satu ke pengamatan lain bersifat tetap (homoskedastisitas), sehingga model regresi ini memenuhi syarat untuk memprediksi variabel produktivitas secara akurat.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.650	1.130		3.229	.002

Ling. Kerja Fisik	.455	.111	.360	4.398	.000
Non Fisik	.545	.107	.579	5.071	.000

Sumber. SPSS. (2026)

$$Y = 3,650 + 0,455X1 + 0,545X2 + e$$

- Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik. Memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,455 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja secara parsial.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik. Memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,545 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, Lingkungan Kerja Non-Fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.
- Variabel Dominan: Jika dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel Non-Fisik (0,579) memiliki pengaruh yang lebih kuat/dominan terhadap produktivitas dibandingkan variabel fisik (0,360).

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.650	1.130		3.229	.002
Ling. Kerja Fisik	.455	.111	.360	4.398	.000
Non Fisik	.545	.107	.579	5.071	.000

Sumber. SPSS. (2026)

- Lingkungan Kerja Fisik. Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,398 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Artinya, semakin baik kondisi fisik kantor, maka produktivitas karyawan Kurir Dompur akan meningkat secara nyata.
- Lingkungan Kerja Non-Fisik. Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,071 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Menariknya, variabel ini memiliki nilai t dan *Beta* (0,579) yang lebih besar, menunjukkan hubungan interpersonal dan suasana kerja memiliki dampak yang lebih kuat dalam memacu produktivitas dibandingkan fasilitas fisik.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	67.064	2	33.532	33.946	.000 ^b
Residual	71.122	72	.988		
Total	138.187	74			

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 33,946 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Kurir Dompur. Hal ini menunjukkan penggabungan antara fasilitas fisik yang memadai dan iklim kerja non-fisik yang harmonis merupakan kombinasi yang valid untuk meningkatkan performa karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.471	.994

Sumber. SPSS. (2026)

Tabel 10, diperoleh nilai R Square sebesar 0,485 (atau 48,5%). Hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 48,5% terhadap variasi naik-turunnya Produktivitas Tenaga Kerja pada Kurir Dompu. Sementara itu, sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja. Nilai R sebesar 0,697 juga mengindikasikan terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas

Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja fisik di Kurir Dompu terbukti mampu memicu produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan *Grand Theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2016) yang menekankan bahwa penciptaan kondisi kerja yang ideal merupakan fungsi pemeliharaan (*maintenance*) untuk mengoptimalkan potensi manusia. Ketika infrastruktur jalan, fasilitas kendaraan, dan sistem penyimpanan paket tertata dengan baik, hambatan teknis dalam operasional berkurang, sehingga karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak pengiriman dalam waktu yang lebih singkat.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Tarigan et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik merupakan faktor krusial yang secara parsial menentukan produktivitas. Perbandingan lain adalah penelitian dari (Tanjaya, 2019) yang juga menemukan bahwa kenyamanan fisik di tempat kerja secara langsung berkontribusi pada efisiensi gerak karyawan. Dengan demikian, investasi Kurir Dompu pada aspek fisik seperti perawatan armada dan penataan ruang kantor secara empiris terbukti meningkatkan hasil kerja nyata karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas

Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan dan menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan rekan kerja merupakan bentuk motivasi intrinsik yang kuat. Di Kurir Dompu, kualitas komunikasi internal dan iklim kerja yang mendukung menciptakan rasa aman secara psikologis, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja melampaui standar yang ditetapkan tanpa merasa tertekan oleh beban kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Salvatero, 2020) yang mengungkapkan bahwa semangat dan kegairahan kerja yang bersumber dari hubungan sosial yang baik menjadi kunci utama tingginya produktivitas. Jika dibandingkan dengan lingkungan fisik, lingkungan non fisik di Kurir Dompu memberikan kontribusi yang lebih besar karena sifatnya yang menyentuh aspek emosional karyawan. Hal ini membuktikan bahwa meskipun fasilitas lengkap, produktivitas tetap akan terhambat jika kualitas hubungan kerja dan komunikasi internal di organisasi tersebut buruk.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Secara simultan, integrasi antara aspek fisik dan non fisik menjadi motor penggerak utama produktivitas pada Kurir Dompu. Keberhasilan operasional logistik tidak dapat dipisahkan dari sinergi antara ketersediaan alat pendukung (fisik) dan kelancaran koordinasi antar personel (non fisik). Sesuai dengan prinsip efisiensi dalam teori produktivitas, peningkatan hasil guna hanya dapat dicapai jika sistem kerja didukung oleh sarana yang memadai dan sumber daya manusia yang

termotivasi secara kolektif.

Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh (Tarigan et al., 2022) yang menekankan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik harus dikelola secara beriringan untuk mencapai target perusahaan. Fenomena di Kurir Dompus menunjukkan bahwa peningkatan pada satu aspek saja tidak akan maksimal jika aspek lainnya diabaikan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan akan tumbuh secara signifikan apabila manajemen mampu menyeimbangkan penyediaan fasilitas kerja yang nyaman dengan penciptaan budaya komunikasi yang transparan bagi seluruh tenaga kerja.

SIMPULAN

Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y) di Kurir Dompus, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kontribusi pengaruh (*R Square*) mencapai 48,5%. Menariknya, variabel non-fisik ditemukan memiliki dampak yang lebih dominan daripada variabel fisik, yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang harmonis dan komunikasi internal yang efektif menjadi kunci utama dalam memacu hasil kerja karyawan di atas ketersediaan sarana prasarana kantor.

KONTRIBUSI

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen Kurir Dompus untuk memprioritaskan pemeliharaan hubungan interpersonal dan iklim kerja yang sehat guna mempertahankan stabilitas produktivitas. Hasil penelitian ini juga memperkuat penerapan *Grand Theory* Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks industri jasa logistik lokal, serta menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain sebesar 51,5% yang belum terungkap dalam model ini, seperti faktor kompensasi atau kepemimpinan operasional.

REFERENSI

- Al-omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan*. 12(24), 15544–15550.
- Bekker & Demerouti. (2016). *Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*.
- Hafeez et al. (2019). *Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health*. 17(2), 173–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lina Saptaria, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*. Pascal Book.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Salvatero, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bersaudara Express Logistik. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tanjaya, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KPW Jatim. *Jurnal Agora*, 7(1).

Tarigan, J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar*. 5(3), 363–371. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/manager.v5i3.7764>

Vanya, K., Septiadi, P., & Retnaningtyas, E. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung*. 2017, 563–566.