

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor

Eti Ariyanti¹, Endang Susilo Wardani², Laila Irawati³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02302@unpam.ac.id

Submitted: 11th January 2025 | **Edited:** 26th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cibungbulang di Kabupaten Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 524-532.

ABSTRACT

Employee performance is one of the most critical aspects that determine the quality of public services, especially at the sub-district government level. In this context, understanding the factors that influence performance, such as the physical work environment and work loyalty, becomes essential to improve service delivery and organizational effectiveness. This study aims to investigate the effect of the physical work environment and work loyalty on employee performance at the Cibungbulang Sub-District Office, Bogor Regency, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach. The population consisted of 59 respondents, and a saturated sampling technique was used, meaning that the entire population was taken as the sample. As a result, the total sample size was 59 individuals. Data analysis was conducted through several stages, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The findings reveal that the physical work environment has a strong and positive relationship with employee performance. A conducive physical environment not only enhances comfort and safety but also supports productivity and motivation, leading to improved individual performance. Similarly, work loyalty shows a very strong connection to performance. Loyal employees tend to have a deeper commitment to their duties, greater responsibility, and a stronger drive to contribute to the organization's goals, which significantly improves their work output. When both variables—physical work environment and work loyalty—are examined together, they show a significant simultaneous effect on employee performance. This suggests that efforts to enhance physical workplace conditions and foster employee loyalty should be prioritized together, as their combined influence can drive meaningful improvements in public service performance.

Keywords: Physical Work Environment, Work Loyalty, Employee Performance, Public Sector, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal di Kantor Kecamatan Cibungbulang, peran sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat strategis. Kualitas dan kinerja pegawai merupakan fondasi utama dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan yang efektif dan efisien. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif menjadi elemen penting yang mampu mendorong peningkatan motivasi,

produktivitas, serta kepuasan kerja pegawai. Menurut Wibowo (2021), faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja yang ideal meliputi hubungan interpersonal yang harmonis, tingkat kebisingan yang minimal, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, keamanan kerja yang terjamin, serta penerapan peraturan yang adil. Ketika pegawai berada dalam suasana kerja yang positif dan mendukung, mereka akan merasa dihargai, lebih bersemangat, serta mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Selain lingkungan kerja, loyalitas pegawai terhadap instansi juga memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Loyalitas kerja merupakan bentuk komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, serta kesetiaan terhadap visi dan misi organisasi. Menurut Prasetyo (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja antara lain karakteristik individu, sifat pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta kesediaan untuk terus memberikan kontribusi walaupun dihadapkan pada berbagai tantangan. Loyalitas semacam ini tidak hanya mencerminkan dedikasi personal, tetapi juga merupakan aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan loyalitas pegawai yang tinggi, Kantor Kecamatan Cibungbulang diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan. Kombinasi antara kenyamanan bekerja dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi menjadi katalis dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Menurut Nugroho dan Sari (2022), organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan antara lingkungan kerja yang sehat dan loyalitas pegawai yang tinggi cenderung memiliki tingkat efektivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan kecamatan untuk terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta menumbuhkan loyalitas pegawai sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam pembangunan pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan, diketahui bahwa loyalitas kerja pegawai di Kecamatan Cibungbulang secara keseluruhan sudah berada pada tingkat yang cukup baik. Meskipun demikian, masih ada beberapa area yang memerlukan perhatian dan peningkatan lebih lanjut. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan termasuk tingkat ketaatan terhadap peraturan kedinasan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, serta konsistensi dan keterlibatan aktif dalam setiap tugas yang diemban. Selain itu, integritas dan kejujuran dalam pelaksanaan pekerjaan juga menjadi faktor penting yang harus terus ditingkatkan. Peningkatan dalam aspek-aspek tersebut diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal, menghasilkan kinerja yang maksimal, sekaligus memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi (Handayani & Nugroho, 2020).

Penelitian ini fokus pada pegawai di Kecamatan Cibungbulang dengan penekanan khusus pada pengaruh lingkungan kerja yang nyaman terhadap kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif terbukti dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat rasa tanggung jawab. Ketika lebih banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas keseluruhan organisasi akan semakin meningkat. Hal ini menjadi salah satu faktor penting bagi organisasi untuk dapat bertahan dan bersaing di era global yang penuh tantangan. Pegawai yang loyal, bekerja dengan dedikasi tinggi, dan memiliki tingkat

kinerja yang baik akan berdampak positif baik pada kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Putra, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempermudah pegawai dalam menunjukkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Loyalitas yang tinggi akan membawa dampak langsung terhadap peningkatan kinerja dan kontribusi pegawai terhadap kemajuan Kecamatan Cibungbulang. Oleh karena itu, kombinasi antara loyalitas kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor kunci yang mendukung keberhasilan instansi ini dalam mencapai tujuan dan misinya. Dengan memperhatikan kedua elemen ini, diharapkan pegawai dapat terus berkembang, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, serta layanan publik yang diberikan dapat lebih optimal (Ardiansyah, 2023).

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan internal, sebagaimana dijelaskan oleh Wispandono (2019), merujuk pada segala elemen yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi aktivitas dan interaksi pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, struktur komunikasi, serta kebijakan yang diterapkan oleh manajemen. Sementara itu, menurut Terry (2021), lingkungan kerja juga dapat dipahami sebagai serangkaian faktor yang memengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut termasuk kebijakan manajerial, kondisi fisik di tempat kerja, serta dinamika interpersonal antara pegawai dan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung diharapkan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan yang sehat dan terorganisir dengan baik akan mempermudah pegawai dalam berkolaborasi, meningkatkan kualitas kerja, dan mendorong kinerja yang optimal bagi seluruh anggota organisasi.

Loyalitas

Riyanti (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja pegawai merupakan bentuk tekad dan kemampuan individu untuk mengikuti dan menjalankan tugas-tugas organisasi dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan dedikasi yang tercermin dalam sikap serta perilaku sehari-hari. Loyalitas ini tidak hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan tugas, tetapi juga melalui keterlibatan emosional dan komitmen moral terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, loyalitas kerja menjadi indikator penting bagi keberlangsungan dan stabilitas organisasi. Sementara itu, menurut Suhendi (2022), loyalitas kerja tercermin dalam komitmen pegawai terhadap organisasi, yang terbentuk dari berbagai faktor, baik internal seperti kepuasan kerja, motivasi, dan nilai-nilai individu, maupun eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem penghargaan. Komitmen yang tinggi dari pegawai akan menciptakan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan efisiensi kerja dalam jangka panjang.

Kinerja

Kasmir (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja menjadi tolak ukur penting dalam menilai seberapa efektif seorang pegawai menjalankan perannya di dalam organisasi, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait penghargaan,

pelatihan, maupun pengembangan karier. Sementara itu, menurut Sinambela (2021), kinerja atau *performance* adalah pencapaian hasil kerja seorang individu yang didasarkan pada standar atau persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan dalam sistem rekrutmen dan deskripsi jabatan. Kinerja yang baik mencerminkan kesesuaian antara kemampuan individu, motivasi kerja, serta dukungan lingkungan kerja terhadap tugas yang dijalankan. Oleh karena itu, pencapaian kinerja yang optimal membutuhkan kombinasi antara kompetensi, loyalitas, dan kondisi kerja yang mendukung secara menyeluruh.

Kerangka Teoritis Penelitian

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, tingkat kebisingan, tata letak ruang kerja, serta kebersihan tempat kerja. Menurut Putra dan Lestari (2021), lingkungan kerja fisik yang tertata dengan baik dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres, serta mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan fisik yang nyaman cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di lingkungan yang kurang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek fisik ini sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

Selain lingkungan kerja, loyalitas kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Loyalitas kerja mencerminkan komitmen, kesetiaan, serta tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya. Menurut Rahayu (2022), pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, terlibat aktif dalam kegiatan kerja, serta memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Loyalitas yang tinggi juga berkaitan erat dengan keberlangsungan pegawai dalam organisasi, yang secara tidak langsung memperkuat stabilitas kinerja tim dan institusi. Dengan demikian, loyalitas kerja menjadi salah satu indikator penting yang harus dibina dan dipertahankan oleh pihak manajemen.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa interaksi antara lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan tingkat loyalitas yang tinggi diyakini akan menciptakan kondisi kerja yang ideal, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang nyaman dan loyalitas pegawai yang tinggi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dalam kerangka konseptual ini, lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja dijadikan sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian berada di Kecamatan Cibungbulang, yang beralamat di Jl. Raya Cibungbulang KM. 18, Desa Cimanggu II, Kabupaten Bogor. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi pegawai di kantor kecamatan tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang masih terjangkau untuk diteliti secara menyeluruh. Teknik ini dinilai tepat untuk memperoleh gambaran yang utuh dan akurat mengenai kondisi aktual yang terjadi di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket dalam bentuk cetak kepada seluruh responden, yang kemudian diisi secara langsung oleh para pegawai sesuai dengan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, loyalitas, dan kinerja. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Proses analisis mencakup beberapa tahap, yakni analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji kualitas data seperti uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,256. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan kinerja Pegawai (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel yang melebihi angka batas minimal yang ditetapkan, yaitu lebih dari 0,600. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga alat ukur yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud. Reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa jawaban responden cenderung stabil dan tidak berubah-ubah jika instrumen yang sama digunakan kembali dalam kondisi yang serupa. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari kuesioner ini dapat dianggap andal untuk dianalisis lebih lanjut dalam menguji hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS, uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.132. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu syarat penting dalam analisis statistik parametrik, termasuk regresi linear berganda, yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang berdistribusi normal menunjukkan bahwa nilai-nilai variabel dalam penelitian tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata dan tidak terdapat penyimpangan ekstrem yang signifikan. Dengan demikian, data memenuhi asumsi dasar

untuk dilakukan analisis lanjutan, seperti uji hipotesis dan analisis regresi, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Normalitas data ini juga mengindikasikan bahwa responden memberikan jawaban yang wajar dan mencerminkan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,652 + 0,369X_1 + 0,524X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,652 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) tidak diperhitungkan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan tetap berada pada 2,652 poin.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,369 menunjukkan bahwa jika variabel Loyalitas Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (tetap), maka setiap peningkatan sebesar 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,369 poin.
3. Nilai koefisien regresi Loyalitas Kerja (X_2) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tidak mengalami perubahan (tetap), maka setiap peningkatan sebesar 1 unit pada variabel Loyalitas Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,524 poin.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,652 mengindikasikan bahwa ketika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja tidak diperhitungkan atau dianggap tidak berpengaruh, maka nilai Kinerja Pegawai tetap memiliki angka dasar atau nilai awal sebesar 2,652. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di luar dua variabel tersebut yang tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya tidak sebesar pengaruh dua variabel utama dalam penelitian. Dalam konteks teori perilaku organisasi, seperti dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2020), kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan komitmen, tetapi juga oleh faktor individu seperti motivasi, kompetensi, serta gaya kepemimpinan dari atasan langsung. Maka, konstanta ini mencerminkan keberadaan faktor-faktor lain yang tetap mendukung kinerja dasar pegawai meskipun pengaruh variabel bebas tidak diperhitungkan.

Selanjutnya, koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,369 menjelaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, setiap perbaikan atau peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang lancar, kenyamanan ruangan, dan kebersihan kantor akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh temuan Putra dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi tingkat stres kerja, serta mendorong pegawai untuk lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, perbaikan aspek fisik di tempat kerja menjadi langkah strategis dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,524 pada variabel Loyalitas Kerja menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam loyalitas pegawai—yang ditunjukkan melalui sikap setia, komitmen terhadap organisasi, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rahayu (2022), yang menyatakan bahwa loyalitas kerja menciptakan rasa

memiliki terhadap organisasi dan menumbuhkan motivasi intrinsik yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang loyal cenderung lebih bertahan menghadapi tekanan, bekerja dengan tulus, dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, memperkuat loyalitas kerja merupakan strategi penting dalam upaya peningkatan performa dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,752 menunjukkan bahwa sebesar 75,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi dari dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja. Ini menandakan bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dan signifikan dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dan semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kemungkinan peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh individu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara fisik termasuk kenyamanan ruangan, pencahayaan, dan sirkulasi udara berperan dalam membentuk suasana kerja yang positif dan mendorong efektivitas kerja pegawai. Sementara itu, loyalitas kerja berkaitan dengan tingkat komitmen dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasinya. Penelitian oleh Rahayu (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, disiplin, dan proaktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan demikian, pengaruh sinergis antara lingkungan kerja fisik yang baik dan loyalitas yang kuat menciptakan kondisi yang optimal bagi peningkatan produktivitas kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat 24,8% variabel lain di luar penelitian ini yang berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup aspek seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dalam pandangan Hasibuan (2021), kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada lingkungan kerja dan loyalitas, tetapi juga dipengaruhi oleh kejelasan peran, kepuasan kerja, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, meskipun hasil penelitian ini telah mengungkap dua faktor utama yang signifikan, pengembangan penelitian di masa mendatang disarankan untuk mencakup variabel tambahan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

Implikasi

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai memiliki implikasi penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan. Berdasarkan teori dari Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja fisik yang baik, seperti tata ruang yang efisien, pencahayaan memadai, ventilasi udara yang lancar, serta tingkat kebisingan yang rendah, mampu menciptakan kenyamanan dan suasana kerja yang positif, sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dan bekerja lebih efektif. Di sisi lain, teori Meyer & Allen (2021) menjelaskan bahwa loyalitas kerja merupakan bagian dari komitmen organisasi yang memengaruhi motivasi dan intensi pegawai untuk tetap bekerja, serta menyumbangkan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Dengan kata lain, dua aspek ini—kenyamanan fisik dan komitmen emosional—secara bersamaan

menciptakan sinergi yang mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sari & Nugroho (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di sektor publik.

Hasil uji determinasi yang menunjukkan bahwa 75,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini menandakan bahwa sebagian besar faktor yang memengaruhi kinerja telah tertangkap dalam model penelitian. Hal ini menjadi landasan penting bagi pihak manajemen untuk merancang kebijakan berbasis data, dengan fokus utama pada pembenahan fasilitas kerja serta penguatan nilai-nilai loyalitas dalam organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbins & Judge (2020), kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik berkorelasi dengan keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik, sementara loyalitas pegawai menunjukkan keterikatan emosional dan kesediaan untuk bekerja melebihi ekspektasi. Dalam penelitian Rahayu (2022), ditemukan bahwa pegawai yang loyal cenderung menunjukkan ketekunan, integritas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun loyalitas bukan hanya berdampak pada kepuasan pegawai, tetapi juga menjadi strategi utama dalam peningkatan performa organisasi secara keseluruhan.

Namun, masih terdapat 24,8% faktor lain di luar dua variabel yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini, yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa pihak instansi, dalam hal ini Kecamatan Cibungbulang, perlu memperluas cakupan evaluasi dan analisis terhadap faktor-faktor tambahan seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, pengembangan karier, budaya organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja. Teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2021) mengenai motivasi kerja juga menyatakan bahwa faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Maka dari itu, meskipun lingkungan kerja fisik dan loyalitas telah terbukti penting, organisasi perlu melakukan pendekatan yang lebih komprehensif agar strategi peningkatan kinerja dapat berjalan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibungbulang. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai tergolong kuat, yang menunjukkan bahwa kenyamanan dan kelayakan fasilitas kerja seperti pencahayaan, ventilasi, tata ruang, dan kebersihan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung. Lingkungan fisik yang baik memberikan dampak positif terhadap semangat dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena secara langsung memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Selanjutnya, loyalitas kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menunjukkan loyalitas tinggi, ditandai dengan komitmen terhadap tugas, rasa memiliki terhadap organisasi, serta keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Loyalitas yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten, penuh tanggung jawab, dan bertahan menghadapi tantangan organisasi. Secara bersama-sama, lingkungan kerja fisik dan loyalitas kerja memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Implikasinya, pihak manajemen perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang—

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sekaligus membangun budaya kerja yang mampu menumbuhkan loyalitas pegawai demi mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Media Akademika.
- Handayani, S., & Nugroho, D. (2020). *Loyalitas Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Penerbit Lembaga Pendidikan.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Nugroho, A., & Sari, M. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Prasetyo, H. (2020). *Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, A. (2022). *Efektivitas Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemerintahan*. Surabaya: Pustaka Cendekia.
- Putra, R., & Lestari, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Rahayu, S. (2022). *Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Riyanti, D. (2021). *Psikologi Organisasi dan Loyalitas Pegawai*. Bandung: Pustaka Mandiri.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sari, T., & Nugroho, A. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhendi, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Terry, G. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Wibowo, A. (2021). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan: Perspektif Manajemen Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Wispondono, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.