SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 9, No. 2, April 2026

Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada PT. Gemilang Prima Utama

Sutilah Handayani[1], Palahudin[2]
Universitas Djuanda, Indonesia
palahudin@unida.ac.id[2]
Email korespondensi: sutilahhandayani23@gmail.com[1]

Submitted: 06th January 2026 | **Edited**: 08th February 2026 | **Issued**: 01st April 2026

Cited on: Handayani, S., & Palahudin, P. (2026). Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik pada PT. Gemilang Prima Utama. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(2), 472-481.

ABSTRACT

The work environment constitutes a critical factor influencing employee effectiveness, particularly in head office functions that rely on administrative accuracy and interdepartmental coordination. In practice, inadequately managed physical facilities and suboptimal workplace relationships may hinder employees' comfort and work effectiveness. This study aims to describe the conditions of the physical and non-physical work environment and to examine how these conditions relate to employee work effectiveness at the Head Office of PT Gemilang Prima Utama, a construction service company. The research employed a descriptive survey approach involving 35 head office employees as respondents. Data were collected through direct observation, interviews, and structured questionnaires, and analyzed using descriptive percentage analysis. The findings indicate that several aspects of the physical work environment, such as lighting, noise control, and workplace safety, are perceived as generally adequate. However, key supporting facilities including work chairs, air conditioning systems, and internet connectivity remain insufficient. Regarding the non-physical work environment, relationships between supervisors and subordinates are predominantly positive, while relationships among coworkers are perceived as less harmonious. These conditions collectively affect employees' comfort, coordination, and daily work effectiveness. The study demonstrates that employee effectiveness is shaped by the integrated condition of both physical and non-physical work environments rather than by either aspect in isolation, highlighting the importance of comprehensive workplace management in head office settings within construction service companies.

Keywords: Work Environment, Employee Effectiveness, Physical Conditions, Workplace Relations

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, sistem kerja, dan modal, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif. Dalam konteks organisasi modern, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada pekerjaan yang menuntut ketelitian, koordinasi, dan pengambilan keputusan secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang saling berkaitan. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, keamanan kerja, serta ketersediaan fasilitas pendukung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup kondisi sosial dan psikologis yang terbentuk melalui hubungan kerja antar karyawan maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku kerja, motivasi, dan efektivitas kerja karyawan (Silalahi & Siregar, 2020; Puspita & Darwin, 2023).

Dalam praktik organisasi, permasalahan lingkungan kerja sering kali muncul ketika pemenuhan aspek fisik tidak diiringi dengan pengelolaan hubungan kerja yang harmonis, atau sebaliknya. Lingkungan kerja yang secara fisik memadai namun didukung oleh hubungan kerja yang kurang kondusif tetap berpotensi menghambat efektivitas kerja. Sebaliknya, hubungan kerja yang baik tanpa dukungan fasilitas kerja yang layak juga dapat menurunkan kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja perlu dilakukan secara terpadu antara aspek fisik dan non-fisik agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

PT Gemilang Prima Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi drilling dan blasting, di mana fungsi Head Office memegang peranan penting sebagai pusat administrasi, manajerial, dan koordinasi kegiatan operasional proyek. Efektivitas kerja karyawan di Head Office menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran proses administrasi, pengambilan keputusan, serta koordinasi antar divisi. Apabila lingkungan kerja di Head Office tidak dikelola secara optimal, maka berbagai aktivitas pendukung operasional proyek berpotensi mengalami hambatan yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan karyawan Head Office PT Gemilang Prima Utama, ditemukan beberapa permasalahan lingkungan kerja yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut meliputi keterbatasan fasilitas kerja, ketidakstabilan suhu ruangan, kendala jaringan internet, serta hubungan kerja antar karyawan yang belum sepenuhnya harmonis. Kondisi tersebut berimplikasi pada kenyamanan kerja, kelancaran koordinasi, dan efektivitas pelaksanaan tugas administratif sehari-hari.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja dan efektivitas kerja karyawan (Al-Omari & Okasheh, 2017; Oktavia & Fernos, 2023). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji lingkungan kerja secara parsial, baik hanya berfokus pada aspek fisik maupun aspek non-fisik. Penelitian yang mengkaji kedua aspek lingkungan kerja secara terpadu, khususnya dalam konteks Head Office perusahaan jasa konstruksi, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan di Head Office menuntut dukungan fasilitas kerja yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis untuk memastikan kelancaran koordinasi dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik di Head Office PT Gemilang Prima Utama serta mengidentifikasi bagaimana kondisi tersebut berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh sebagai dasar perumusan kebijakan manajerial dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada perusahaan jasa konstruksi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM tidak hanya mencakup fungsi administratif, tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia secara terintegrasi. Dalam konteks organisasi modern, MSDM berperan penting dalam menciptakan sistem kerja dan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas karyawan (Armstrong & Taylor, 2020).

Pengelolaan lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari praktik MSDM. Lingkungan kerja yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta efektivitas kerja karyawan. Studi terkini menunjukkan bahwa organisasi yang menempatkan kualitas lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi MSDM cenderung memiliki tingkat produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih tinggi (Noe et al., 2020). Oleh karena itu, MSDM berperan strategis dalam memastikan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, mendukung pelaksanaan tugas karyawan secara optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya dipahami sebagai kondisi fisik ruang kerja, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis yang terbentuk melalui interaksi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran aktivitas organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat efektivitas kerja karyawan (Afandi, 2020).

Dalam konteks pekerjaan administratif dan koordinatif di Head Office perusahaan jasa konstruksi, lingkungan kerja memiliki peran strategis karena pekerjaan tersebut menuntut ketelitian, konsentrasi, serta koordinasi lintas fungsi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola secara terpadu mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan, khususnya pada organisasi yang memiliki kompleksitas operasional tinggi (Susanto & Yulianti, 2021).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata di tempat kerja yang secara langsung dirasakan oleh karyawan. Aspek lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, keamanan kerja, serta ketersediaan fasilitas pendukung kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja yang memadai berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja dan menjaga kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas kerja (Sutrisno & Widodo, 2019).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tidak layak, seperti kursi kerja yang tidak ergonomis, sistem pendingin ruangan yang tidak optimal, serta jaringan internet yang tidak stabil, dapat menurunkan konsentrasi dan kelancaran aktivitas kerja administratif (Putri & Prasetyo, 2022). Pada perusahaan jasa konstruksi, meskipun aktivitas utama berlangsung di lapangan, fungsi Head Office tetap membutuhkan dukungan lingkungan kerja fisik yang optimal agar proses administrasi dan koordinasi berjalan efektif. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan Head Office.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan kondisi sosial dan psikologis yang terbentuk melalui hubungan kerja antar individu di dalam organisasi. Aspek ini mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta pola komunikasi kerja yang berkembang dalam organisasi. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendorong kerja sama tim yang efektif (Robbins & Judge, 2020).

Hubungan kerja yang tidak harmonis berpotensi menimbulkan konflik, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat koordinasi antar karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kualitas hubungan antar rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, terutama pada pekerjaan yang menuntut kolaborasi lintas divisi (Kurniawan & Hartono, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja non-fisik menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan, khususnya di lingkungan Head Office.

Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menilai kondisi lingkungan kerja secara sistematis, diperlukan indikator yang mampu menggambarkan aspek fisik dan non-fisik secara terukur. Indikator lingkungan kerja fisik umumnya meliputi pencahayaan kerja, tingkat kebisingan, suhu udara, keamanan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana kondisi fisik tempat kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan (Wibowo, 2020).

Sementara itu, indikator lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta efektivitas komunikasi kerja. Indikator ini digunakan untuk menilai kualitas interaksi sosial dan psikologis dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa indikator non-fisik memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja, terutama pada organisasi yang menuntut koordinasi kerja yang intensif (Hidayat & Sari, 2022).

Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja karyawan merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan, standar, dan waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung (Mangkunegara & Waris, 2019).

Penelitian terkini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan (Sari & Nugroho, 2023). Dalam konteks Head Office perusahaan jasa konstruksi, efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam memastikan kelancaran administrasi dan koordinasi proyek, sehingga pengelolaan lingkungan kerja menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode survei untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada Head Office PT Gemilang Prima Utama secara faktual sesuai kondisi di lapangan. Pendekatan deskriptif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel, melainkan memotret dan menginterpretasikan fenomena lingkungan kerja yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah

karyawan Head Office yang terlibat langsung dalam aktivitas administrasi dan koordinasi kerja, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang yang ditetapkan menggunakan teknik sensus, mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara semi-terstruktur, dan kuesioner tertutup. Observasi digunakan untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja fisik, sedangkan wawancara dan kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja non-fisik berdasarkan persepsi karyawan. Instrumen kuesioner disusun mengacu pada indikator lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang relevan dengan konteks penelitian, dengan pilihan jawaban "ya" dan "tidak" untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap kondisi lingkungan kerja. Validitas instrumen diuji melalui validitas isi (content validity) dengan meminta pertimbangan ahli, sehingga setiap butir pertanyaan dinilai telah merepresentasikan indikator yang diukur (Taherdoost, 2020).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif dengan teknik persentase untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap indikator penelitian. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel dan persentase, sedangkan data kualitatif hasil observasi dan wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian. Pendekatan analisis ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik serta implikasinya terhadap efektivitas kerja karyawan pada Head Office perusahaan jasa konstruksi (Creswell & Creswell, 2019).

HASIL PENELITIAN

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Pada Head Office PT Gemilang Prima Utama

Bagian ini menyajikan hasil penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada Head Office PT Gemilang Prima Utama serta pembahasannya dengan mengaitkan temuan empiris dengan penelitian terdahulu. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan bagaimana kondisi lingkungan kerja dipersepsikan oleh karyawan dan implikasinya terhadap efektivitas kerja.

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik

No	Indikator Lingkungan Kerja	Jumlah Responden	Jawaban		Keterangan
			Ya	Tidak	
1	Apakah pencahayaan ruang kerja sudah memadai?	35	28 (80%)	7 (20%)	Sebanyak 80% responden menyatakan pencahayaan ruang kerja sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pencahayaan ruang kerja sudah baik dan mendukung aktivitas kerja karyawan.
2	Apakah tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan?	35	27 (77%)	8 (23%)	Sebanyak 77% responden menyatakan tingkat kebisingan tidak mengganggu pekerjaan. Hal ini menyatakan tingkat kebisingan relatif terkendali.

3	Apakah keamanan kerja di perusahaan sudah terjamin?	35	29 (83%)	6 (17%)	Sebanyak 83% responden menyatakan keamanan kerja sudah terjamin. Hal ini menunjukkan bahwa sistem keamanan kerja sudah terjamin.
4	Apakah fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai?	35	13 (37%)	22 (63%)	Sebanyak 63% responden menyatakan fasilitas kerja belum memadai. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek fasilitas kerja yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.
5	Apakah hubungan kerja dengan rekan kerja berjalan harmonis?	35	14 (40%)	21 (60%)	Sebanyak 60% responden menyatakan hubungan kerja sesama rekan kerja belum harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja belum berjalan secara optimal.
6	Apakah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik?	35	28 (80%)	7 (20%)	Sebanyak 80% responden menyatakan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja di perusahaan telah berjalan dengan baik.

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar aspek lingkungan kerja fisik berada pada kondisi yang relatif memadai. Sebanyak 80% responden menyatakan bahwa pencahayaan ruang kerja sudah mendukung aktivitas kerja, 77% responden menilai tingkat kebisingan tidak mengganggu pekerjaan, dan 83% responden menyatakan keamanan kerja telah terjamin. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek dasar lingkungan kerja fisik telah memberikan dukungan awal bagi pelaksanaan tugas administratif dan koordinatif. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Wargocki dan Wyon (2020) yang menyatakan bahwa pencahayaan dan kenyamanan dasar ruang kerja berperan penting dalam menjaga konsentrasi dan kelancaran aktivitas kerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkapkan adanya permasalahan signifikan pada aspek fasilitas kerja. Sebanyak 63% responden menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum memadai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemenuhan lingkungan kerja fisik belum dilakukan secara menyeluruh. Keterbatasan fasilitas kerja berpotensi menurunkan kenyamanan kerja dan menghambat efektivitas kerja karyawan, terutama pada pekerjaan administratif yang membutuhkan dukungan sarana kerja yang stabil dan ergonomis. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Putri dan Prasetyo (2022) serta Puspita dan Darwin (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tidak layak dapat menurunkan efektivitas kerja meskipun aspek lingkungan kerja lainnya telah terpenuhi.

Pada aspek lingkungan kerja non-fisik, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan kondisi antar indikator. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan dinilai cukup baik, dengan 80% responden menyatakan hubungan tersebut berjalan positif. Hal ini mencerminkan adanya komunikasi vertikal dan dukungan pimpinan yang relatif efektif dalam organisasi. Kondisi ini sejalan dengan temuan Robbins dan Judge (2020) yang menegaskan bahwa hubungan pimpinan–bawahan yang baik dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan kejelasan peran kerja karyawan.

Sebaliknya, hubungan kerja antar rekan kerja menunjukkan kondisi yang belum optimal. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa hubungan kerja sesama karyawan belum berjalan harmonis. Kondisi ini berpotensi menghambat koordinasi dan kerja sama tim, khususnya pada aktivitas administratif yang membutuhkan kolaborasi lintas divisi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kurniawan dan Hartono (2021) yang menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan efektivitas kerja tim dan memperlambat penyelesaian tugas. Dengan demikian, meskipun hubungan vertikal telah berjalan dengan baik, lemahnya hubungan horizontal antar karyawan tetap menjadi faktor penghambat efektivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan di Head Office PT Gemilang Prima Utama dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara simultan. Pemenuhan aspek lingkungan kerja fisik yang bersifat parsial, tanpa diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, belum mampu mendukung efektivitas kerja secara optimal. Temuan ini memperkuat pandangan Susanto dan Yulianti (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang efektif harus dikelola secara terpadu, mencakup aspek fisik dan non-fisik, agar mampu mendukung kelancaran aktivitas kerja dan koordinasi organisasi.

Kondisi Fasilitas Kerja PT Gemilang Prima Utama

Bagian ini menyajikan hasil penelitian mengenai kondisi fasilitas kerja pada Head Office PT Gemilang Prima Utama serta pembahasannya dengan mengaitkan temuan empiris dengan penelitian terdahulu. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan bagaimana kondisi fasilitas kerja dipersepsikan oleh karyawan dan implikasinya terhadap efektivitas kerja.

Tabel 2. Kondisi Fasilitas Kerja PT Gemilang Prima Utama

No	Fasilitas	Jumlah Barang	Kondisi		Kondisi Persentase	
			Layak	Tidak	Layak (%)	Tidak (%)
1	Meja Kerja	66	56	10	85	15
2	Kursi Kerja	66	10	38	42	58
3	Pendingin Ruangan (AC)	12	5	7	42	58
4	Lemari Arsip	15	12	3	80	20
5	Laptop	66	54	12	81	18
6	Printer	10	8	2	80	20
7	Jaringan Internet (WiFi)	5	2	3	40	60

Sumber: PT. Gemilang Prima Utama, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, diketahui bahwa kondisi fasilitas kerja di Head Office PT Gemilang Prima Utama masih menunjukkan ketimpangan antara fasilitas yang layak dan tidak layak digunakan. Beberapa fasilitas utama, seperti meja kerja, lemari arsip, laptop, dan printer, berada pada kondisi relatif baik dengan tingkat kelayakan di atas 80%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan sebagian sarana kerja dasar yang mendukung aktivitas administratif dan pengelolaan dokumen. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Wibowo (2020) yang

menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas kerja dasar dapat membantu menjaga kelancaran aktivitas operasional harian.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya permasalahan serius pada fasilitas kerja yang berkaitan langsung dengan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Sebanyak 58% kursi kerja dinilai tidak layak digunakan, 58% pendingin ruangan (AC) berada pada kondisi tidak optimal, dan 60% jaringan internet dinilai tidak memadai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang bersifat ergonomis dan pendukung aktivitas digital belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Putri dan Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tidak ergonomis dan infrastruktur pendukung yang kurang memadai dapat menurunkan kenyamanan kerja serta memperlambat penyelesaian tugas administratif.

Keterbatasan fasilitas kerja tersebut berpotensi memberikan dampak langsung terhadap efektivitas kerja karyawan, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan kelancaran akses informasi. Kursi kerja yang tidak layak dan suhu ruangan yang tidak nyaman dapat menimbulkan kelelahan fisik, sedangkan jaringan internet yang tidak stabil dapat menghambat proses administrasi berbasis digital dan koordinasi antar divisi. Kondisi ini mendukung temuan Wargocki dan Wyon (2020) yang menegaskan bahwa kenyamanan fisik ruang kerja dan dukungan fasilitas teknologi merupakan faktor penting dalam menjaga produktivitas dan efektivitas kerja karyawan kantor.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Head Office PT Gemilang Prima Utama masih berada pada kategori belum optimal. Pemenuhan fasilitas kerja yang dilakukan secara parsial belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang sepenuhnya mendukung efektivitas kerja karyawan. Kondisi ini menjadi semakin signifikan ketika dikaitkan dengan temuan sebelumnya mengenai hubungan kerja antar rekan kerja yang belum harmonis. Penelitian Susanto dan Yulianti (2021) menegaskan bahwa keterbatasan fasilitas kerja yang terjadi bersamaan dengan lemahnya hubungan kerja dapat memperbesar hambatan koordinasi dan menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Temuan ini menegaskan bahwa permasalahan efektivitas kerja karyawan di Head Office PT Gemilang Prima Utama tidak hanya bersumber dari aspek sarana fisik, tetapi juga dari dinamika hubungan kerja dan komunikasi internal. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja karyawan memerlukan pendekatan manajerial yang terintegrasi, dengan memperhatikan perbaikan fasilitas kerja yang bersifat ergonomis dan digital, sekaligus penguatan hubungan kerja dan komunikasi antar karyawan. Pendekatan terpadu tersebut sejalan dengan pandangan Puspita dan Darwin (2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan lingkungan kerja secara holistik merupakan kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kondisi fasilitas kerja dan dinamika hubungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan di Head Office PT Gemilang Prima Utama. Fasilitas kerja yang memadai, seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, dan keamanan kerja, telah memberikan dukungan awal bagi pelaksanaan aktivitas kerja karyawan. Namun demikian, keterbatasan pada fasilitas utama yang berkaitan langsung dengan kenyamanan dan kelancaran kerja,

khususnya kursi kerja, pendingin ruangan, dan jaringan internet, masih menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Selain aspek fasilitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan telah berjalan relatif baik dan mendukung koordinasi kerja. Sebaliknya, hubungan kerja antar rekan kerja belum sepenuhnya harmonis, sehingga berpotensi menghambat kerja sama tim dan kelancaran aktivitas administratif. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sarana kerja, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan komunikasi kerja di dalam organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan efektivitas kerja karyawan memerlukan pendekatan manajerial yang terintegrasi. Upaya perbaikan fasilitas kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan dan disertai dengan penguatan hubungan kerja serta komunikasi internal antar karyawan. Pendekatan yang menyeluruh tersebut menjadi penting agar karyawan mampu bekerja secara nyaman, terkoordinasi, dan efektif dalam mendukung fungsi Head Office perusahaan jasa konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance. *International Journal of Applied Business and Economic Research, 15*(19), 353-366.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

Hidayat, R., & Sari, M. (2022). Lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi, 14*(2), 98-109.

Kurniawan, A., & Hartono, S. (2021). Pengaruh hubungan kerja terhadap efektivitas kerja tim. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(3), 211-220.

Mangkunegara, A. A. P., & Waris, A. (2019). Effect of training, competence and discipline on employee performance. *Journal of Management Development, 38*(7), 572-587.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Economina, 2*(4), 112-121.

Puspita, W., & Darwin, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 8*(1), 120-130.

Puspitasari, D., & Setiawan, R. (2021). Lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan pada organisasi jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15*(2), 101-112.

Putri, A. D., & Prasetyo, E. (2022). Fasilitas kerja dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 12*(1), 45-54.

Rahman, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7*(1), 55-64.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. Pearson Education.

Silalahi, P. C. V., & Siregar, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan dan Bisnis, 13*(1), 45-54.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suryani, N. (2019). Pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7*(2), 85-94.

Susanto, H., & Yulianti, T. (2021). Lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan pada organisasi jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18*(2), 134-143.

Taherdoost, H. (2020). Validity and reliability of the research instrument: How to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Academic Research in Management, 9*(3), 1-14.

Tami, A. F., & Nugraheni, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 5*(1), 21-30.

Wargocki, P., & Wyon, D. P. (2020). Ten questions concerning thermal comfort and productivity in offices. *Building and Environment, 173*, 106749.

Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.