

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON-FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI SMK MERDEKA KOTA BANDUNG**

***THE EFFECT OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SMK MERDEKA, BANDUNG CITY***

**Hanifah Muthmainnah<sup>1</sup>, Ade Sobandi<sup>2</sup>, Askolani<sup>3</sup>**

Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pendidikan Indonesia

E-mail: hanifahm810@upi.edu<sup>1</sup>, ade@upi.edu<sup>2</sup>, askolani@upi.edu<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance at SMK Merdeka Bandung. The method used is multiple regression analysis with two independent variables—physical work environment (X1) and non-physical work environment (X2)—and one dependent variable, namely employee performance (Y). The results show that both the physical and non-physical work environments simultaneously have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 53.6%, which means the two variables are able to explain 53.6% of the variation in employee performance, while the remaining 46.4% is influenced by other factors outside this study. Partially, the physical work environment has a significant effect on employee performance with an effective contribution of 28.4% ( $t = 4.682$ ;  $\text{Sig.} < 0.001$ ). Similarly, the non-physical work environment significantly affects employee performance with an effective contribution of 25.1% ( $t = 4.258$ ;  $\text{Sig.} < 0.001$ ). Thus, improving the quality of both the physical and non-physical work environments can enhance employee performance.*

**Keywords:** *Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan di SMK Merdeka Bandung. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,6%, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 53,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi efektif sebesar 28,4% ( $t = 4,682$ ;  $\text{Sig.} < 0,001$ ). Demikian pula, lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi efektif sebesar 25,1% ( $t = 4,258$ ;  $\text{Sig.} < 0,001$ ). Dengan demikian, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Nonfisik; Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Kompetensi manajerial adalah sebuah kompetensi yang wajib dimiliki setiap pemimpin institusi. Menurut Armstrong (2014), manajemen adalah sebuah filosofi tentang bagaimana orang-orang dalam organisasi harus diatur. Dengan demikian, setiap organisasi sebaiknya memiliki manajemen yang baik untuk terus melakukan perbaikan kualitas organisasi, khususnya perbaikan mutu di bidang sekolah.

Salah satu hal yang ada dalam cakupannya dengan manajemen dan terus dibenahi ialah kinerja. Dalam kaitannya dengan kinerja sekolah, penelitian oleh Sabila et al. (2023) memaparkan semakin runtun kinerja kepala sekolah, maka semakin baik pulalah mutu pendidikan yang dihasilkan dari sekolah yang ia pimpin.

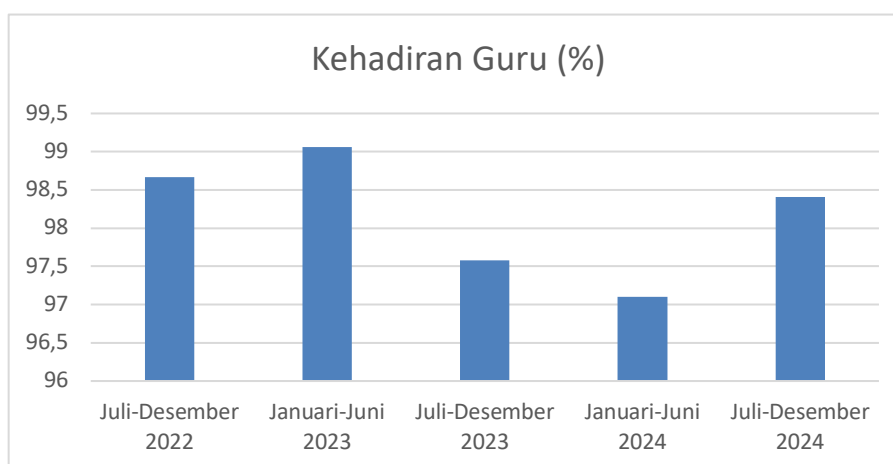
Adapun jika dilihat dari perspektif karyawan yang salah satunya ialah guru di sekolah cukup menarik. Guru akan memberikan kinerja yang berkualitas baik bila ia puas dengan pekerjaannya (Baluyos et al., 2019)

(Ertürk, 2022). Sebagai tambahan, Toropova et al. (2021) mengaitkan kondisi lingkungan pekerjaan dengan kepuasan bekerja guru dan menemukan efek yang penting antara lingkungan kerja dengan kepuasan bekerja.

Dari sini, penulis dapat menarik garis bahwa untuk meningkatkan mutu institusi, yakni sekolah, guru sebagai karyawan harus ditingkatkan kepuasan bekerjanya.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan bekerja karyawan. Adapun yang bersinggungan dan dapat disarankan melalui penelitian ini ialah dengan meningkatkan lingkungan kerja. Oleh karena itulah penelitian ini berupaya untuk meneliti korelasi antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik dan kaitannya dengan kinerja guru atau karyawan di sekolah.

Adapun sekolah yang dipilih dalam penelitian ini adalah SMK Merdeka Bandung. Hal itu bukan tanpa sebab. Peneliti berangkat dari realita di lapangan, yakni kehadiran guru, dimana grafik kehadiran per semester menunjukkan grafik naik turun.



**Gambar 1.** Grafik Kehadiran Guru SMK Merdeka Bandung 2022-2024

Meski kehadiran guru hampir menyentuh angka 100 persen, tapi dalam

aspek kinerja lainnya ternyata kinerja guru di SMK Merdeka belum menyentuh

angka hampir 100. Data ini diolah dari situs [raporpendidikan.kemdikbud.go.id](http://raporpendidikan.kemdikbud.go.id) dimana sekolah mendapatkan rapor pendidikannya setiap tahun. Untuk tahun 2022, beberapa datanya menggunakan skala asli 1-3 sehingga perhitungannya diolah menggunakan rumus  $\frac{(n-1)}{2} \times 100$

dengan alasan 1 sebagai skala terkecil sehingga nilai asli dikurangi 1 kemudian dibagi dua kemudian dikalikan 100 untuk menghasilkan konversi nilai 0-100. Hal ini dilakukan agar mudah membandingkan pencapaian dari tahun ke tahun.



**Gambar 2.** Grafik Capaian Kinerja Guru SMK Merdeka

**Tabel 1.** Tabel Data Capaian Kinerja Guru

No.	Indikator	Nilai Capaian		
		2022	2023	2024
C.3	Pengalaman Pelatihan PTK	30	6.81	0
C.3.1	Partisipasi dalam Platform Merdeka Mengajar (proporsi)	0	6.81	0
C.3.2	Pelatihan lainnya (menggabungkan pelatihan bid. Studi, pedagogi, manajerial, dll)	80	70	0
D.1	Kualitas pembelajaran	47	62.59	61.23
D.1.1	Manajemen Kelas	40.5	62.07	62.51
D.1.3	Metode Pembelajaran	33.5	55.8	58.54
D.2	Refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru	50	55.23	52.57
D.2.1	Belajar tentang pembelajaran	52.51	51.33	49.3

D.2.2	Refleksi atas praktik pengajar	54.04	55.29	54.97
-------	--------------------------------	-------	-------	-------

## METODE

### Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian dari penelitian ini adalah kinerja pegawai dan guru di SMK Merdeka Kota Bandung. Penelitian ini hendak dilakukan pada SMK Merdeka Kota Bandung sebab adanya indikasi naik turunnya kinerja pegawai dan guru di SMK Merdeka Kota Bandung.

Melalui objek tersebut, peneliti hendak menguji adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja pegawai di SMK Merdeka Kota Bandung.

### Desain Penelitian

Merujuk pada buku yang ditulis oleh Suryadi et al. (2020), desain penelitian ialah uraian tentang apa yang akan dilakukan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitiannya. Biasanya mencakup jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen yang digunakan, populasi dan sampel, serta teknik analisis dan pengambilan kesimpulan.

Adapun dalam penelitian ini, oleh karena peneliti hendak menguji hubungan kausalitas faktor yang diteliti terhadap masalah kinerja pegawai di sekolah dan mencari tahu strategi terbaik untuk menghadapi faktor-faktor yang ditemui, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif noneksperimen berbasis asosiatif dengan mengandalkan sedikit *literature review* untuk menjawab strategi terbaik dalam menghadapi faktor yang ditemui pada masalah kinerja pegawai sekolah vokasi.

Sesuai dengan buku yang ditulis oleh Suryadi et al. (2020), metode asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara suatu fenomena dengan

fenomena lainnya. Oleh karena penelitian ini hendak meneliti hubungan variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai sekolah, maka metode asosiatif pun digunakan.

Peneliti tidak menerapkan perilaku interventif dalam penelitian ini. Hanya saja, peneliti hendak mengobservasi hubungan suatu faktor dan mencari tahu apa yang mempengaruhi atau membatasi naik turunnya kinerja pegawai SMK Merdeka, kemudian menguji hubungan korelasional ini ke dalam sebuah kuesioner. Hal tersebut dilakukan karena masih terbatasnya penelitian terdahulu mengenai studi faktor lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai SMK Merdeka Kota Bandung.

### Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi sebab penelitian ini ditujukan untuk mencari tahu manajerial kinerja pegawai SMK Merdeka Kota Bandung. Oleh karena itu populasi dari studi ini ialah pegawai SMK Merdeka Kota Bandung.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan ialah dengan teknik tanpa peluang (*nonprobability sampling*) yakni teknik *convenience*. Jika mengikuti rumus Slovin, sampel akan dicari dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N = ukuran populasi;

n = ukuran sampel;

e = marjin kesalahan

Ada 103 populasi dalam riset ini. Dengan marjin kesalahan 5% maka perhitungannya menjadi:

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,05)^2} = 81,9 = 82$$

Dimana hasilnya ialah 81,9 atau jika dibulatkan ialah 82 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMKS Merdeka Bandung dengan melibatkan 82 sampel yang terdiri dari guru dan tendik di sekolah. SMKS Merdeka Bandung merupakan sekolah swasta yang berdiri sejak 1965 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Wahidin Bandung. Terletak di Jalan Pahlawan No. 54 Bandung, sekolah ini diakui memiliki tempat yang strategis. Sekolah ini telah terakreditasi A dan telah melibatkan banyak kerjasama dengan banyak Industri Dunia Kerja, LPTK, dan Perguruan Tinggi.

Untuk mendapatkan akses ke sekolah tempat penelitian, peneliti meminta izin dulu ke Wakasek Kurikulum, kemudian

kuesioner diperiksa terlebih dahulu. Setelah diizinkan, peneliti menyebarkan kuesioner.

### Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum pada pembahasan hasil, penelitian ini akan terlebih dahulu membahas karakteristik responden. Fungsi dari karakteristik responden ialah untuk mengetahui varietas responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja. Responden dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan dari SMKS Merdeka Bandung. Responden dari penelitian ini ialah sebanyak 82 orang. Hasil perhitungan analisis karakteristik responden dilakukan dengan menggunakan bebatuan aplikasi Microsoft Excel yang dijabarkan sebagai berikut.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>
Laki-Laki	55
Perempuan	27
<b>Total</b>	<b>82</b>
<b>Rentang Usia</b>	<b>Jumlah</b>
20-25	9
26-30	12
31-35	16
36-40	8
41-45	13
46-50	4
51-55	11
56-60	9
<b>Total</b>	<b>82</b>
<b>Rentang Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
0-5	38
6-10	14
11-15	9
16-20	8
21-25	5
26-30	4
31-35	4
<b>Total</b>	<b>82</b>

<b>Pend Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>
SD	1
SMP	1
SMA	10
SMK	4
D1	0
D2	0
D3	0
S1	59
S2	7
S3	0
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>

Berdasarkan hasil rekapitulasi data responden, dari total 82 peserta yang mengisi kuesioner, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (55 orang). Ditinjau dari usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 31–35 tahun dengan jumlah 16 orang. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 0–5 tahun sebanyak 38 orang, menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai baru. Dari sisi tingkat pendidikan, responden terbanyak merupakan lulusan S1 dengan jumlah 59 orang. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, berusia 31–35 tahun, memiliki masa kerja 0–5 tahun, dan berpendidikan terakhir S1.

### **Analisis Uji Coba Instrumen Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apa yang seharusnya ia ukur. Cara mengukurnya ialah dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total hitung ( $r$  hitung). Dengan demikian kuesioner yang terkumpul akan dianalisis tingkat validitasnya dalam SPSS dan diuji melalui korelasi Pearson dengan  $N=82$ , tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai  $r$  tabel untuk pengujian validitas ialah 0,22. Validitas diterima bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan tidak valid bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas

<b>Variabel</b>	<b>No. Item Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel 5%</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	0,656	0,220	Valid
	X1.2	0,615	0,220	Valid
	X1.3	0,654	0,220	Valid
	X1.4	0,725	0,220	Valid
	X1.5	0,783	0,220	Valid
	X1.6	0,809	0,220	Valid
	X1.7	0,689	0,220	Valid
	X1.8	0,621	0,220	Valid
	X1.9	0,740	0,220	Valid
	X1.10	0,743	0,220	Valid
	X2.1	0,871	0,220	Valid
	X2.2	0,841	0,220	Valid

Lingkungan Kerja Non-Fisik	X2.3	0,844	0,220	Valid
	X2.4	0,840	0,220	Valid
	X2.5	0,817	0,220	Valid
	X2.6	0,747	0,220	Valid
	X2.7	0,838	0,220	Valid
	X2.8	0,839	0,220	Valid
	X2.9	0,818	0,220	Valid
	X2.10	0,792	0,220	Valid
	X2.11	0,795	0,220	Valid
	X2.12	0,697	0,220	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,752	0,220	Valid
	Y.2	0,766	0,220	Valid
	Y.3	0,716	0,220	Valid
	Y.4	0,832	0,220	Valid
	Y.5	0,733	0,220	Valid
	Y.6	0,738	0,220	Valid
	Y.7	0,770	0,220	Valid
	Y.8	0,802	0,220	Valid
	Y.9	0,738	0,220	Valid
	Y.10	0,746	0,220	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3, seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) terdiri dari 10 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja nonfisik (X2) terdiri dari 12 item pernyataan, dan variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 10 item pernyataan. Dengan demikian, keseluruhan item dalam angket layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

#### Uji Realibilitas

Sebuah angket dikatakan reliabel bila ia konsisten dalam mengukur konsep (Suryadi et al., 2020). Realibilitas kuesioner ditentukan menggunakan analisis realibilitas di kuesioner dengan syarat reliabel Cronbach's alpha > r tabel dan tidak reliabel bila Cronbach's alpha < r tabel. Selanjutnya, hasil uji instrumen penelitian ini diinterpretasikan menggunakan pedoman indeks pengukuran reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.** Indeks Pengukuran Reliabilitas

No.	Tingkat Keandalan	Kategori
1	00,00 – 0,19	Sangat rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Sedang
4	0,60 – 0,79	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Adapun hasil pengolahan data statistik uji reliabilitas menggunakan

program SPSS 23.0 for Windows dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,884 yang berada pada kategori sangat tinggi di rentang 0,80 – 1,00. Maka dari

itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Nonfisik

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja nonfisik, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,952 yang berada pada kategori sangat tinggi di rentang 0,80 – 1,00. Maka dari

itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel lingkungan kerja nonfisik yang digunakan dalam penelitian ini ialah reliabel.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,918 yang berada pada kategori sangat tinggi di rentang 0,80 – 1,00. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa konsep pengukur variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini ialah reliabel.

#### Uji Normalitas Data

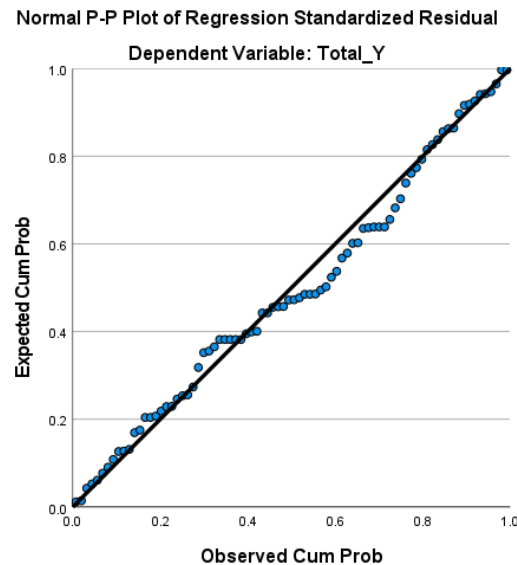
Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model

regresi, variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data dilihat dari pola penyebaran titik-titik pada garis diagonal grafik atau bisa dilihat dari grafik membentuk lonceng pada grafik histogram (Suryadi et al., 2020). Pada uji normalitas Kolmogorov Smirnov, normalitas data bisa dilihat dari nilai signifikansi. Bila nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi



normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan bebantuan SPSS 23.0

for Windows sehingga didapatkan hasil grafik dan tabel uji signifikansi normalitas sebagai berikut.



**Gambar 3.** Grafik Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

**Tabel 8.** Tabel Uji Normalitas untuk Melihat Nilai Signifikansi  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.75265656
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.083
	Negative		-.058
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.172
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.162
		Upper Bound	.181

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa sebaran data ada di sekitar garis diagonal dimana dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

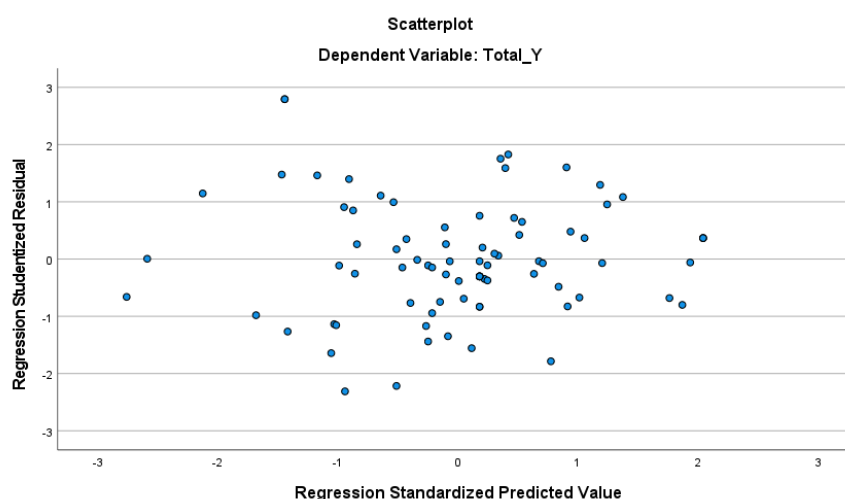
Sebagai penguat, tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda, maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik seharusnya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Cara untuk melihat heteroskedastisitas ialah dengan melihatnya dari grafik pencar (*scatterplot*). Bila memiliki pola tertentu, maka data bergejala heteroskedastisitas, tapi jika polanya acak, berarti tidak ada heteroskedastisitas (Suryadi et al., 2020). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan bebantuan SPSS 23.00 for Windows. Adapun grafik pencar dari uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat dari grafik berikut.



**Gambar 4.** Scatterplot untuk uji heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik 4, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1)

nilai tolerance dan (2) nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Kriteria uji pertama ialah jika nilai Tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas. Kriteria uji kedua ialah jika nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas (Suryadi et al., 2020). Penelitian ini menggunakan SPSS 23 for Windows untuk bebantuan dalam menguji multikolinearitas. Adapun hasil perhitungannya dapat disampaikan dari tabel berikut.

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,685	1,461	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,685	1,461	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari tabel 9 di atas, bisa dilihat pada variabel X1 memiliki nilai tolerance 0,685 yang lebih besar dari 0,10. Nilai VIF dari X1 ialah 1,461 dimana ia lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 tidak mengalami multikolinearitas.

Sedangkan X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,685 yang lebih besar dari 0,10. Adapun nilai VIF X2 ialah 1,461 dimana ia lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa X2 tidak mengalami multikolinearitas.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis hendak dilakukan untuk menguji pengaruh X1 terhadap Y dan pengaruh X2 terhadap Y. Uji ini disebut juga sebagai uji t karena mencoba melihat pengaruh secara parsial. Uji hipotesis dilakukan dengan bebantuan software SPSS versi 23 for Windows yang akan dijabarkan melalui penjelasan berikut.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 10.** Hasil Uji t

Variabel	t	Sig	Hasil
X1	4,682	<,001	Terdapat pengaruh
X2	4,258	<,001	Terdapat pengaruh

Dengan mengacu pada tabel 10, untuk X1 diketahui nilai t sebesar 4,682 dan nilai Sig sebesar <,001. Jika dibandingkan dengan kriteria uji t, 4,682 lebih besar dibandingkan dengan 1,994 dan nilai Sig <,001 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil uji ini menunjukkan bahwa ternyata terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Nilai Rsquare adalah nilai pengaruh X1 dan X2 secara simultan

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan uji t ialah jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Namun bila nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mencari t tabel, digunakan rumus:  $\alpha/2 ; n - k - 1$  dimana  $\alpha$  yang ditetapkan adalah 0,05 sedangkan n ialah jumlah sampel yakni 82 dan k adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian. Dalam penelitian ini, nilai k adalah 2. Dengan demikian, didapatkanlah perhitungan  $0,05/2 ; 82-2-1 = 0,025;79$ . Maka nilai t tabel-nya adalah 1,994. Berikut akan diuraikan hasil uji t dari SPSS pada tabel 10 berikut:

terhadap variabel Y. Untuk mencari pengaruh secara parsial, penulis mencari nilai pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara parsial menggunakan rumus Sumbangan Efektif dengan rumus berikut:  $Koefisien Regresi (Beta) \times Koefisien Korelasi \times 100\%$  Dimana data perhitungan akan disajikan dalam tabel 11 berikut:

**Tabel 11.** Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif

SE	Nilai
X1	28.427
X2	25.1372
R SQUARE	53.5642

Pada tabel 11, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan mempengaruhi kinerja guru sebesar 53,56 atau dibulatkan menjadi 53,6%. Secara parsial, variabel X1 yang mewakili Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Kinerja Guru (Y) sebesar 28,427 atau 28,4%.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel 11, diketahui nilai t hitung ialah 4,258 dan nilai Sig yang didapatkan ialah <,001. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka 4,258 ini lebih besar dibandingkan dengan t tabel yang hanya 1,994. Nilai Sig yang berupa <,001 juga lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y. Maka hipotesis kedua yang berbunyi, "Terdapat hubungan antara lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y) di sekolah" diterima.

Adapun pengaruh secara parsial antara X2 terhadap Y ditunjukkan pada table 11 lewat perhitungan Sumbangan Efektif menggunakan perhitungan manual Microsoft Excel. Diketahui dari nilai Rsquare yang menunjukkan pengaruh X1 dan X2 secara simultan, X2 menyumbang pengaruh sebesar 25.1372 atau bisa dibulatkan menjadi 25,1%.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penjabaran di atas, khususnya tabel 4.13, telah dijabarkan bahwa hipotesis satu diterima, yakni terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari nilai Rsquare yang berupa 53.5642%, lingkungan kerja fisik turut menyumbang nilai keberpengaruhan sebesar 28.427%.

Adapun aspek yang menjadi indikator dari lingkungan fisik yang diteliti ialah fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan kebersihan. Menurut Rasdi (2021), hal-hal yang termasuk ke dalam fasilitas kerja sekolah ialah gedung, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang BK, dan buku-buku pelajaran.

Penelitian-penelitian terdahulu seperti Rasdi (2021) menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan nilainya sebesar 24%. Sebagai penguat, Basir et al. (2021) juga setuju bahwa fasilitas kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari aspek fasilitas kerja, beberapa alat yang esensial dapat disediakan oleh sekolah. Adapun media ajar ekstra seperti buku ajar diluar rujukan sekolah, ATK non-esensial seperti stempel, pulpen biasanya disediakan mandiri oleh guru. Pada aspek pencahayaan, hal-hal yang menjadi kriteria pencahayaan yang baik menurut Lestary & Harmon (2017) adalah sinarnya cukup, tidak menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, terang, warna sesuai, dan distribusi penerangan merata.

Hal yang paling mengagetkan oleh peneliti ialah saat peneliti mengunjungi ruang TU sekolah dimana

hanya 1-2 lampu yang menyala sementara ruang tersebut cukup besar sehingga saat peneliti berkunjung kesana, ruang TU tersebut didominasi cahaya lampu yang nihil atau gelap.

Padahal menurut Hendrawan et al. (2020), pencahayaan yang buruk dan lingkungan kerja yang bising bisa turut menjadi stressor kerja. Hal ini peneliti jadikan alasan terkait mengapa kinerja karyawan SMK Merdeka cenderung menunjukkan tren naik turun sebab jika ditilik dari pencahayaan sendiri, cukup banyak yang fasilitasnya masih kurang. Jika pencahayaan saja kurang terang, maka bagaimana para karyawan hendak berkinerja dengan baik?

Dari aspek tingkat kebisingan, oleh karena ini lingkungan sekolah tentu banyak siswa berlalu lalang atau mungkin berisiknya warga sekolah itu sendiri. Diambil dari data Residu Data Induk Pendidikan dan Data Kemendikdasmen, sekolah ini saja memuat PTK (Pegawai Tenaga Kependidikan) sebanyak 102 orang ditambah dengan siswanya yang berjumlah 1.071 siswa. Dari sini saja sudah terbayang akan seberapa berisiknya siswa saat beraktivitas. Namun, diambil dari Data Dapodik, dengan luas seluas 3.336 m<sup>2</sup> sekolah ini seharusnya bisa menampung suara dengan kapasitas warga sebanyak itu. Peneliti menganggap tingkat kebisingan masih diangka sedang sebagai indikator stressor kinerja karyawan.

Peneliti sempat bertanya kepada staf Sarana Prasarana terkait barang yang disimpan tak pada tempatnya ini seperti apakah ada gudang atau tidak dan mengapa barang-barang malah dibiarkan berserakan seperti itu saja? Staf Sarana Prasarana tersebut mengatakan bahwa gudang ada tapi muatannya kecil sehingga barang-barang jadi tak muat dan sengaja dibiarkan 'berantakan' sedemikian rupanya. Untuk barangkal,

staf Sarana Prasarana berencana untuk mendaur ulang barang agar bisa kembali digunakan sedangkan untuk masalah 'berantakan' tersebut mereka tak punya kuasa karena memang gudang terbatas, jadi mau menyimpan dimana?

Sirkulasi udara di ruang guru dengan ragam yang sama, yakni ventilasi tertutup di atasnya. Udara segar masih bisa masuk asalkan pintu terbuka yang mana memang pintu selalu dibuka saat jam operasional sekolah. Peneliti yakin dari aspek sirkulasi udara di ruang guru masih bisa diterima karena bantuan dari pintu yang dibuka. Namun jika pintu selalu tertutup seperti di ruang keuangan dan TU, udara sekitar ruangan bisa jadi pengap dikarenakan ventilasi yang buruk.

Menjawab pertanyaan penelitian yang pertama terkait bagaimana lingkungan kerja nonfisik mempengaruhi kinerja karyawan dan guru di SMK Merdeka, dapat kita simpulkan bahwa jika kesemua aspek lingkungan kerja fisiknya nyaman dan mendukung, tentu karyawan dan guru akan lebih produktif dalam bekerja. Ketika semua sudah terdukung dalam aspek lingkungan non-fisik, tentu ia akan jadi lebih semangat dalam bekerja. Jika sudah semangat, tentu akan banyak hal positif yang terjadi seperti peningkatan employee engagement dan kepuasan bekerja.

Untuk menjaga kondusivitas pekerjaan, ada baiknya pihak manajerial tetap menjaga stressor lingkungan tetap rendah serendah-rendahnya. Hal yang bisa dilakukan yakni dengan terus memelihara lingkungan kerja fisik dengan baik dan meningkatkan hal-hal yang sekiranya bisa ditingkatkan seperti perbaikan penerangan, pemberian insentif pembiayaan bahan ajar mandiri, merapikan benda-benda yang tidak pada tempatnya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel 10, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk  $X_2$  ialah sebesar 4,258 dengan nilai  $Sig$  sebesar  $<0,001$ . Jika dibandingkan dengan kriteria uji, 4,258 lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel yang dibandingkan, yakni 1,994 dan nilai  $Sig$  yang didapatkan juga lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima, yakni terdapat pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Jika koefisien determinasi lingkungan kerja fisik dan nonfisik menyumbang angka sebesar 53,6%. Maka secara parsial, lingkungan nonfisik saja menyumbang sumbangsih sebesar 25,1%. Lingkungan kerja nonfisik pada penelitian ini mencakup aspek-aspek berikut, yakni hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, keluhan bekerja, dan pola komunikasi.

Sebenarnya peneliti cukup sulit mendapatkan data ini dengan rinci karena beberapa responden enggan terbuka jika itu bicara mengenai lingkungan kerja nonfisik. Akhirnya data diambil dalam gaya komunikasi yang santai. Beberapa responden ada yang mengeluhkan, “Lingkungan kerja di sekolah saya yang lainnya itu lebih ramah daripada di Merdeka.” Ada pula yang mengeluh, “Kita disini hanya guru baru. Guru senior saja harus hati-hati apalagi kita sebagai guru baru.” Sehingga menimbulkan kesan bahwa memang ada ‘intrik’ jika itu soal lingkungan kerja nonfisik. Beberapa karyawan bahkan merasa awas dan merasa bahwa sekolah hanya tempat mencari nafkah. Selebihnya tidak untuk melibatkan perasaan pribadi karena curiga. Pemikiran inilah yang kemudian turut mempengaruhi kinerja karyawan

SMK Merdeka yang biasa saja seperti kegiatan promosi sekolah, kumpul guru per mata pelajaran, dan mengikuti pengajian bulanan. Menariknya dari semua hasil yang mencuat terkait lingkungan kerja nonfisik, peneliti menemukan benang merah antara lingkungan kerja nonfisik – kecerdasan emosional – work engagement pada beberapa segmen kelompok kerja guru per mata pelajaran. Hal itu tak lain dari banyaknya gejala yang peneliti lihat saat turun ke lapangan untuk mendapatkan data. Betul bahwa nilai signifikan dari lingkungan kerja nonfisik menyumbang sebesar 25,1% tapi itu hampir seperempat dari sebuah angka satu bukan?

Kecerdasan emosional menyangkut lima aspek yakni (1) kesadaran diri dimana individu sadar dengan apa yang ia rasakan; (2) regulasi diri ialah individu dapat meregulasi dirinya agar tidak hanyut dikendalikan oleh perasaan; (3) motivasi adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan; (4) empati adalah dorongan untuk ikut merasakan dan membantu rekan kerja; dan (5) kemampuan sosial adalah kombinasi dari kemampuan berkomunikasi dan performa kerja yang diaplikasikan dalam berkolaborasi (Sadiku et al., 2020).

Kecerdasan emosional memang mempengaruhi *engagement* dalam pekerjaan. Dalam penelitian Gong et al. (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi kepuasan bekerja dan kecerdasan emosi. Jadi seseorang akan lebih puas terhadap pekerjaannya bila ia terikat (*engage*) dengan pekerjaannya. Engagement itu tadi diperkuat oleh kecerdasan emosional yang tinggi.

Budaya kerja di SMK Merdeka sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan adat sopan santun yang tinggi kepada senior. Sayangnya, terkadang

senior di SMK Merdeka kurang merangkul dan gampang melabeli pada kesalahan junior tanpa sikap empati yang potensial menyebabkan fenomena ‘*gaslight*’. Ketika *gaslight* terjadi, bisa jadi seseorang akan berkurang kemampuan sadar akan emosi dirinya. Hal ini bisa jadi menciderai kecerdasan emosional pegawai.

Menurut Kukreja & Pandey (2023), *gaslight* adalah tindakan dimana pelaku akan mempengaruhi pikiran lawan bicara bahwa apa yang ia rasakan ialah salah sehingga lawan bicara merasa ragu dengan apa yang ia rasakan. Perasaan ragu tersebut jika dibiarkan akan menurunkan kecerdasan emosional seseorang sehingga lama kelamaan kecerdasan emosional ini akan menurun dan jadi rendah.

Potensi kedua yang juga terjadi dalam manajerial SMK Merdeka ialah soal gaya kepemimpinan. Betul bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sempurna, tapi jika itu di sektor pendidikan, maka gaya pedagogislah yang terbaik karena sifat dari sektor pendidikan yang humanis dan individu-individunya yang perlu diberdayakan (Berhanu, 2025). Sayangnya peneliti melihat sebagian kecil dari gaya kepemimpinan ini di SMK Merdeka. Jika diobservasi, manajerial SMK Merdeka Bandung lebih kepada gaya kepemimpinan instruksional. Hal itu wajar mengingat budaya sekolah di Indonesia yang cenderung sentris ke kurikulum, banyaknya guru dan tendik yang harus diperhatikan, faktor kesibukan masing-masing, serta faktor sekolah swasta dengan biaya yang seadanya.

Potensi ketiga yang juga terjadi ialah buruknya infrastruktur digital di sekolah. Menurut Kafa (2025), potensi teknologi yang baik dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dan administrasi secara efektif. Sayangnya,

bila tidak diperkuat dengan pelatihan dan infrastruktur digital yang baik, maka hasilnya kurang maksimal. Hal ini peneliti observasi pada sistem absensi guru dan tenaga kependidikan dimana absensinya cukup ‘boros’, yakni *fingerprint*, tandatangan di piket, dan absen LMS. Belum lagi menjelang ujian, administrasinya juga ikut ‘boros’ seperti pembuatan kisi-kisi, kartu ujian, soal, dan kunci jawaban dimana kesemua konten tersebut sudah ada di kartu ujian.

Adapun observasi dari indikator keluhan, guru diberikan tempat mengeluh pada dua pihak, BK atau Staf Kurikulum. Jika sekedar memberi saran ringan terkait beban mengajar atau hubungan sesama rekan kerja, berkeluh kesah pada pihak ini masih dapat dibantu. Hal yang ditemui oleh peneliti pada indikator keluhan ialah perlunya berhati-hati dalam menyikapi keluhan dan Staf Kurikulum perlu waktu untuk menampung keluhan guru. Peneliti belum menemukan ke bagian manakah karyawan dapat menampung keluhan kesahnya terkait pekerjaan. Adapun observasi dari indikator komunikasi, komunikasi dilakukan melalui media daring yakni WhatsApp. Pemberitahuan seringnya diberikan secara mendadak seperti dalam rentang waktu H-1.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang kedua yakni bagaimana pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai SMK Merdeka Bandung, dapat disimpulkan bahwa keluhan untuk beberapa hal dapat ditampung oleh sekolah, gaya komunikasi serba mendadak, dan budaya kerja sekolah yang cenderung menjunjung tinggi senioritas sehingga membuat beberapa pegawai takut membuat kesalahan. Pada September 2025, pihak sekolah sempat mengadakan *team building* untuk membenahi masalah hubungan sosial di sekolah. Namun saran dari peneliti ialah ada

baiknya sekolah mengadakan rapat bulanan yang bersifat edukasional yang membahas tentang kekurangan setiap orang secara *helicopter view* agar didapatkan perspektif utuh tentang tindakan seseorang. Perlu diketahui bahwa kesalahan muncul karena ketidaktahuan. Maka, peneliti menyarankan untuk diberikannya edukasi tentang sudut pandang kesalahan sehingga setiap civitas SMK Merdeka memiliki kesadaran terkait “kesalahan” itu sendiri. Sebagai contoh jika ada yang dilabeli rakus padahal ia mengaku bahwa ia tidak tahu kalau itu bukan miliknya, kenapa tidak diedukasi kepada kedua belah pihak agar sadar bahwa ini hanyalah sebuah miskonsepsi dan bukan soal siapa yang baik dan siapa yang jahat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, penelitian ini dapat menyimpulkan beberapa hal, yakni koefisien determinasi lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan bernilai 53,6%. Maka semakin baik lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang disediakan, maka semakin baik pula kinerja yang akan karyawan berikan kepada sekolah. Adapun sisa 46,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal-hal secara mendasarnya akan dijelaskan per hipotesis berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama yang menguji variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yakni bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SMK Merdeka Bandung. Hipotesis ini ditunjukkan dengan kriteria uji dimana nilai  $t$  sebesar 4,682 dan nilai  $Sig$  sebesar  $<,001$ . Jika dibandingkan dengan kriteria uji  $t$ , 4,682 lebih besar dibandingkan dengan 1,994 dan nilai  $Sig$   $<,001$  lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Dari keseluruhan nilai koefisien determinasi sebesar 53,6%, lingkungan kerja fisik menyumbang sumbangan efektif sebesar 28,4%.
2. Pengujian hipotesis kedua yang menguji adanya pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yakni membuktikan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji  $t$  dimana nilai uji menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,258 dan nilai  $Sig$  yang didapatkan ialah  $<,001$ . Jika dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, maka 4,258 ini lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel yang hanya 1,994. Nilai  $Sig$  yang berupa  $<,001$  juga lebih kecil dibandingkan 0,05. Dari nilai koefisien determinasi sebesar 53,6%, lingkungan kerja nonfisik menyumbang sebesar 25,1%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., Khan, T. M., & Jabbar, M. N. (2022). Relationship between Working Environment and Teachers ' Performance : An Empirical Study. *Global Sociological Review*, VII(II), 63–69.  
[https://doi.org/10.31703/gsr.2022\(VII-II\).07](https://doi.org/10.31703/gsr.2022(VII-II).07)
- Armstrong, M. (2014). *HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (13th ed.). KoganPage.
- Aswaruddin, A., Fadilla, H., Dewi, P., & Putri, R. (2023). Prinsip-Prinsip



- Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(4).
- Atyah, R. (2020). The Effects of the Physical Environment Design on Teachers' Workplace Comfort. *The International Journal of Architectonic, Spatial, and Environmental Design*, November. <https://doi.org/10.18848/2325-1662/CGP/v14i03/17-30>
- Baldwin, T. T., Bommer, W. H., & Rubin, R. S. (2013). *MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: What Great Managers Know and Do* (2nd ed.). McGraw-Hil.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). *Teachers' Job Satisfaction and Work Performance*. 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Basir, Z. P., Chalid, L., & Aziz, N. (2021). Pengaruh Pendidikan , Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 12 Makassar. *PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI*, 4(4).
- Berhanu, K. Z. (2025). *Development and validation of pedagogical leadership scale*. 39(8), 77–97. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2023-0168>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (L. Johnson & J. Manias (eds.); Twelfth). Wiley.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management* (Third). Pearson Education.
- Dias, Á. L., Costa, R. L. da, Pereira, L. F., & Gonçalves, R. A. H. G. (2020). The influence of rewards and the organizational environment on employee retention. *International Journal of Productivity and Quality Management*, January. <https://doi.org/10.1504/IJPQM.2020.10038035>
- Dulloh, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2024). Analyze the work environment to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(August 2023), 127–134.
- Ertürk, R. (2022). *The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions* To cite this article : Ertürk , R . ( 2022 ). The effect of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover The Effect of Teachers' Quality of Work.
- Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). LINGKUNGAN KERJA FISIK , LINGKUNGAN KERJA NON FISIK , DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GURU SMK NEGERI 1 MANOKWARI. *Cakrawala Management Business Journal*, 1.
- Franco-santos, M., & Gomez-mejia, L. (2018). Reward Systems. *Wiley Encyclopedia of Management*, January 2015. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050102>
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). *Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction*. 11(March), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.10038035>

- 20.00232
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2020). Stres kerja dan kelelahan kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(July 2018). <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.22>
- Kafa, A. (2025). *Exploring integration aspects of school leadership in the context of digitalization and artificial intelligence*. October. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2024-0703>
- Kamaruddin, I., Sari, M. N., & Andriani, N. (2024). *Evaluasi Kinerja Guru : Model dan Metode dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 06(02), 11349–11358.
- Kukreja, P., & Pandey, J. (2023). *Workplace gaslighting : Conceptualization , development , and validation of a scale*. March, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099485>
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MTS AL - HIDAYAH LARAS. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI*, 4(1), 1–15.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Manyisa, Z. M., & Aswegen, E. J. Van. (2017). Factors affecting working conditions in public hospitals : A literature review. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 6, 28–38.
- <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>
- Muhamamd Ikhsan, Irawati, & Herlinda, F. (2024). The Impact Of Work Environment On Teacher Performance: A Case Study At Senior High School. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan: JAPKP*, 5(2), 156–161.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). MODEL PENILAIAN KINERJA GURU. *Jurnal Al-Ta'dib*, 11(1), 37–54.
- Rahmatunnisa, I., Alycia, C. P., Maharani, R., & Razika, R. A. (2024). *Konsep dan Penerapan Key Performance Indicator Pada Perusahaan Jasa di Indonesia : Kajian Literatur*. 3, 7020–7032.
- Rasdi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(September), 487–491. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.403>
- Rifa Elfita, Z., & Mailani, I. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTs NEGERI SENTAJO FILIAL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1), 37–55.
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang. *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64. <https://doi.org/10.35912/jamu.v1i1.1465>
- Sabila, N. H., Bahtiar, & Yakin, N. (2023). PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM

- PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH Nurul. *AoEJ: Academy of Education Journal*, 14(2), 226–236.
- Sadiku, M. N. O., Olaleye, O. D., Musa, S. M., Perry, R. G., A, P. V., & View, P. (2020). *Emotional Intelligence in the Workplace*. 7(1), 272–275.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Sarani, R. (2023). Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yupi Bogor. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2).
- Schlak, A. E., Poghosyan, L., Liu, J., Kueakomoldej, S., Bilazarian, A., Rosa, W. E., & Martsolf, G. (2022). *The Association between Health Professional Shortage Area (HPSA) Status, Work Environment, and Nurse Practitioner Burnout and Job Dissatisfaction*. <https://doi.org/10.1353/hpu.2022.0077>.The
- Setiawan, I., & Purba, H. H. (2022). *A Systematic Literature Review of Key Performance Indicators ( KPIs ) Implementation*. 1(3), 200–208.
- Stredwick, J. (2005). *Introduction An to Human Management Resource* (Second). Elsevier Ltd.
- Surji, K. (2014). The Negative Effect and Consequences of Employee Turnover and Retention on the Organization and Its Staff. *European Journal of Business and Management*, January 2013. <https://doi.org/10.7176/ejbm/5-25-2013-01>
- Suryadi, E., Kusnendi, & Mulyadi, A. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (N. Supriatna (ed.); Kesatu). UPI PRESS.
- Susanne, M. M., Oostveen, C. Van, Vermeulen, H., & Weggelaar, M. (2021). *Defining a positive work environment for hospital healthcare professionals : A Delphi study*. 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247530>
- Thahir, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI-UMI Makassar*, 16(2), 125–134.
- Toropova, A., Myrberg, E., Johansson, S., & Myrberg, E. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Tuffaha, M. (2020). The Determinants of Employee ' s Performance : A Literature Review The Determinants of Employee ' s Performance : A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(August). <https://doi.org/10.30560/jems.v3n3p14>
- Utamy, R., Ahmad, S., Eddy, S., Menengah, S., & Negeri, K. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 3(1), 226–236.

- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017).  
FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI KINERJA.  
*PERFORMA: Jurnal Manajemen  
Dan Start-Up Bisnis*, 2(4).
- Wu, J. (2006). School work environment  
and its impact on the professional  
competence of newly qualified  
teachers Professional  
Competence. *Journal of In-  
Service Education*, 4587.  
[https://doi.org/10.1080/1367458  
9800200050](https://doi.org/10.1080/13674589800200050)