

Physical and Non-Physical Work Environment as Determinants of Employee Performance: A Case Study of a Property Developer in Sumedang Regency

Sri Lestari Rahmawati

Affilisi :

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April Sumedang

Alamat : Jl. Angkrek Situ No. 19, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, 45323.

Email Penulis : srilestarirahmawati758@gmail.com

Sections Info	ABSTRACT
Article history: Submit : 23 Juni 2026 Revisi terakhir : 10 July 2027 Diterima : 13 July 2026 Doi :	Lingkungan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Penelitian mengenai lingkungan kerja selama ini didominasi oleh sektor perbankan, manufaktur, dan instansi pemerintah, sementara sektor pengembang properti khususnya perumahan subsidi masih relatif belum tereksplorasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, mendeskripsikan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi aspek lingkungan kerja yang memerlukan perbaikan pada sebuah perusahaan pengembang properti di Kabupaten Sumedang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi nonpartisipan, wawancara terstruktur terhadap lima informan yang dipilih secara <i>purposive</i>, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara umum telah mendukung aktivitas kerja, ditandai oleh pencahayaan, pengendalian suhu, dan sirkulasi udara yang memadai serta tingkat kebisingan yang rendah. Lingkungan kerja nonfisik juga tergolong kondusif melalui komunikasi dua arah yang terbuka dan hubungan antarkaryawan yang harmonis. Kinerja karyawan berada pada kategori baik dari sisi kualitas, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Meskipun demikian, penelitian mengidentifikasi tiga kelemahan, yaitu belum tersedianya standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja, penataan ruang kerja yang belum ergonomis, serta ketiadaan evaluasi lingkungan kerja secara berkala. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja perlu diformalkan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.
Kata Kunci: Kata kunci: lingkungan kerja fisik; lingkungan kerja nonfisik; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia; industri properti	

	The work environment constitutes a critical determinant in human resource management, shaping employee comfort, motivation, and productivity. Prior research on this construct has largely concentrated on banking, manufacturing, and public-sector settings, leaving the property development industry particularly subsidised housing developers comparatively underexplored. This study examines the physical and non-physical work environment, describes employee performance, and identifies the aspects of the work environment requiring improvement at a property development firm in Sumedang Regency, West Java. A qualitative approach with a case study design was employed. Data were gathered through non-participant observation, structured interviews with five purposively selected informants, and documentary evidence. Data were analysed using the Miles and Huberman interactive model, comprising data reduction, data display, and conclusion drawing, while credibility was established through source and technique triangulation. The findings reveal that the physical work environment broadly supports employees' activities, characterised by adequate illumination, temperature control, air circulation, and low noise levels. The non-physical dimension is likewise conducive, reflected in open two-way communication and harmonious interpersonal relations. Employee performance falls within the favourable category in terms of work quality, timeliness, and commitment. Nevertheless, three shortcomings were identified: the absence of documented occupational health and safety procedures, insufficiently ergonomic workspace arrangement, and the lack of periodic work environment evaluation. These findings underscore the need to formalise
--	--

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan organisasi. Berbeda dengan sumber daya finansial maupun teknologi yang relatif mudah direplikasi oleh pesaing, sumber daya manusia memiliki karakteristik unik berupa kapabilitas, pengetahuan, dan komitmen yang sulit ditiru. Konsekuensinya, keunggulan kompetitif organisasi tidak semata-mata bertumpu pada besaran modal atau kecanggihan teknologi, melainkan pada sejauh mana organisasi mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi manusia yang dimilikinya. Pandangan ini menempatkan manajemen sumber daya manusia bukan sekadar fungsi administratif, melainkan fungsi strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nguyen et al., 2015).

Salah satu dimensi pengelolaan sumber daya manusia yang kerap kali kurang mendapatkan perhatian proporsional adalah lingkungan kerja. Perhatian organisasi umumnya terfokus pada aspek-aspek yang lebih kasatmata seperti kompensasi, pelatihan, dan sistem

penilaian kinerja, sementara kondisi tempat kerja diperlakukan sebagai faktor pendukung yang bersifat sekunder. Padahal, karyawan menghabiskan sepertiga hingga separuh waktu produktifnya di dalam lingkungan kerja, sehingga kualitas lingkungan tersebut memiliki akumulasi pengaruh yang substansial terhadap kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas (Fissore et al., 2023).

Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Zhenjing et al. (2022) memandang lingkungan kerja sebagai sistem terintegrasi yang terdiri atas komponen fisik dan nonfisik yang secara simultan membentuk kesiapan individu dalam menjalankan tugas organisasional. Perumusan tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar wadah fisik tempat pekerjaan berlangsung, melainkan konfigurasi kondisi material dan sosial yang secara bersama-sama membentuk pengalaman kerja karyawan.

Dimensi fisik lingkungan kerja mencakup parameter-parameter terukur yang dapat dipersepsi secara indrawi, antara lain pencahayaan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata warna, tata letak ruang, keamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Literatur kualitas lingkungan dalam ruangan atau *indoor environmental quality* (IEQ) mengelompokkan parameter-parameter tersebut ke dalam empat domain utama, yaitu domain termal, akustik, visual, dan kualitas udara dalam ruangan, yang seluruhnya mampu memengaruhi hari kerja pengguna kantor dan bahkan memicu munculnya gangguan kesehatan (Fissore et al., 2023). Pengelompokan ini memberikan kerangka analitis yang lebih sistematis dibandingkan pendaftaran indikator secara enumeratif.

Bukti empiris mengenai kontribusi domain fisik terhadap produktivitas telah terdokumentasi secara luas. Kajian Kang et al. (2017) pada kantor riset berdenah terbuka menunjukkan bahwa persepsi terhadap kualitas lingkungan dalam ruangan berhubungan langsung dengan produktivitas kerja yang dilaporkan penghuni. Fissore et al. (2023) menambahkan bahwa temperatur merupakan aspek kenyamanan termal yang paling banyak dikeluhkan, diikuti pergerakan udara dan kelembapan, sementara pada domain visual keluhan terbesar berkaitan dengan pencahayaan buatan, jumlah cahaya alami, dan silau. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan lingkungan kerja fisik memerlukan prioritas berbasis bukti, bukan intervensi menyeluruh tanpa arah.

Konteks iklim turut memoderasi relevansi masing-masing domain IEQ, sehingga temuan dari wilayah subtropis tidak dapat diadopsi begitu saja pada konteks tropis. Nematchoua et al. (2019) menemukan bahwa pada iklim tropis basah dan panas, parameter termal memberikan kontribusi paling dominan terhadap penurunan performa kerja yang dipersepsi karyawan kantor. Sejalan dengan itu, Sadick et al. (2020) melaporkan bahwa cahaya alami relatif kurang dimanfaatkan oleh penghuni meskipun iklim setempat menyediakan cahaya matahari yang berlimpah, dan dampak IEQ terhadap produktivitas berbeda secara signifikan antarjenis pekerjaan. Kedua temuan tersebut memiliki implikasi langsung bagi organisasi di Indonesia yang menghadapi karakteristik iklim serupa.

Dimensi nonfisik lingkungan kerja merujuk pada kondisi relasional dan psikososial dalam organisasi, meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antarrekan kerja, pola komunikasi, kerja sama tim, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Dimensi ini bersifat intangibel sehingga lebih sulit diukur, namun pengaruhnya terhadap pengalaman kerja karyawan

tidak kalah signifikan dibandingkan dimensi fisik. Karoso et al. (2022) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui penguatan komitmen organisasional, yang menegaskan bahwa aspek relasional bekerja melalui mekanisme psikologis alih-alih memengaruhi kinerja secara langsung.

Mekanisme mediasi tersebut memperoleh dukungan empiris yang lebih spesifik dari Zhenjing et al. (2022), yang menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tugas karyawan berlangsung melalui peran mediasi komitmen karyawan dan kemampuan berorientasi pencapaian. Implikasinya bersifat praktis sekaligus penting: perbaikan kondisi lingkungan kerja tidak serta-merta menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak disertai penguatan komitmen dan motivasi karyawan. Temuan senada dilaporkan Alfarissy dan Suwaji (2025), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja bekerja secara komplementer dalam membentuk kinerja karyawan.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja menempati posisi khusus dalam kerangka lingkungan kerja karena berada di persimpangan antara dimensi fisik dan dimensi nonfisik. Ketersediaan sarana keselamatan merupakan atribut fisik, namun efektivitasnya sangat bergantung pada iklim keselamatan yang terbentuk melalui komitmen manajemen dan norma kolektif. Abegaz et al. (2025) menemukan pada industri konstruksi berskala besar bahwa iklim keselamatan berkorelasi positif secara kuat dengan kinerja keselamatan, memengaruhi perilaku keselamatan karyawan berupa kepatuhan dan partisipasi, serta meminimalkan cedera akibat kerja. Temuan ini relevan bagi perusahaan yang aktivitas operasionalnya melibatkan pekerjaan lapangan berisiko.

Dalam konteks Indonesia, penelitian mengenai lingkungan kerja telah berkembang cukup pesat, meskipun dengan orientasi metodologis yang relatif homogen. Arbyan dan Riyanto (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula lingkungan kerja nonfisik, dan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa dilaporkan Puspita dan Darwin (2024) pada konteks satuan kerja pemerintah daerah, serta Yunus et al. (2025) pada tenaga kesehatan puskesmas, yang keduanya mengonfirmasi arah pengaruh positif tersebut.

Konsistensi temuan juga tampak pada konteks korporasi berskala besar. Basri et al. (2024) melaporkan bahwa variasi perubahan nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 64,3 persen, sementara Fitriyani et al. (2024) menemukan kontribusi signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan setelah mengendalikan beban kerja dan motivasi. Akumulasi bukti tersebut memberikan keyakinan bahwa lingkungan kerja merupakan determinan kinerja yang layak diperhitungkan dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia.

Namun demikian, konsistensi tersebut tidak sepenuhnya terjaga ketika desain penelitian melibatkan variabel moderasi atau konteks organisasi yang berbeda. Fauziyah et al. (2024) justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan strategi hubungan kerja tidak memoderasi pengaruh tersebut. Divergensi hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja bersifat kontekstual serta belum sepenuhnya terjelaskan melalui pendekatan variansi.

Inkonsistensi temuan empiris tersebut menyiratkan keterbatasan epistemologis dari dominasi pendekatan kuantitatif dalam kajian lingkungan kerja. Pengukuran melalui instrumen skala Likert memang memungkinkan estimasi besaran pengaruh secara statistik, namun kurang mampu menjelaskan mengapa dan bagaimana suatu kondisi lingkungan kerja dipersepsi serta direspons secara berbeda oleh karyawan pada posisi yang berbeda. Skor rata-rata yang tinggi pada suatu dimensi dapat menyembunyikan variasi pengalaman yang substansial antara pekerja kantor dan pekerja lapangan, atau antara jenjang manajerial dan jenjang pelaksana.

Kebutuhan akan pendekatan yang lebih sensitif terhadap konteks semakin menguat mengingat temuan Sadick et al. (2020) bahwa dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas berbeda secara signifikan menurut jenis pekerjaan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menangkap nuansa pengalaman kerja yang tidak terwakili dalam agregasi statistik, mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi objektif dan persepsi subjektif, serta mengungkap praktik informal yang berfungsi sebagai kompensasi atas keterbatasan struktural. Kekuatan pendekatan ini terletak pada kedalaman pemahaman, bukan pada generalisasi.

Kinerja karyawan, sebagai konstruk yang menjadi keluaran dari proses tersebut, dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja lazimnya mencakup dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas pemanfaatan sumber daya, kemandirian, serta komitmen terhadap tugas. Dimensi-dimensi tersebut bersifat multifaset, sehingga kondisi lingkungan kerja yang sama berpotensi memberikan pengaruh berbeda pada masing-masing dimensi (Zhenjing et al., 2022).

Perbedaan pengaruh antardimensi kinerja tersebut jarang mendapatkan perhatian dalam penelitian yang memperlakukan kinerja sebagai konstruk tunggal. Sebagai ilustrasi, tata letak ruang kerja yang kurang ergonomis dapat menurunkan efisiensi tanpa memengaruhi kualitas keluaran, sementara komunikasi antarbagian yang tidak lancar dapat menghambat ketepatan waktu tanpa mengurangi kemandirian individu. Kang et al. (2017) telah menunjukkan bahwa faktor lingkungan yang berbeda berkorelasi dengan aspek produktivitas yang berbeda pula, sehingga pemetaan yang lebih granular berpotensi menghasilkan rekomendasi manajerial yang lebih tepat sasaran.

Ditinjau dari sisi konteks organisasi, penelitian mengenai lingkungan kerja di Indonesia terkonsentrasi pada sektor perbankan, manufaktur, instansi pemerintah, dan perusahaan jasa berskala besar, sebagaimana tampak pada studi Arbyan dan Riyanto (2023), Basri et al. (2024), serta Puspita dan Darwin (2024). Sektor pengembang properti, khususnya yang bergerak dalam segmen perumahan bersubsidi, relatif belum tereksplorasi. Padahal sektor ini memiliki karakteristik operasional yang khas dan berimplikasi langsung pada konfigurasi lingkungan kerjanya.

Karakteristik khas tersebut mencakup sekurang-kurangnya tiga hal. Pertama, dualitas lokus kerja, yakni koeksistensi pekerjaan administratif berbasis kantor dengan pekerjaan pengawasan konstruksi di lapangan, yang menghadirkan profil risiko dan kebutuhan kenyamanan yang berbeda secara fundamental (Abegaz et al., 2025). Kedua, struktur organisasi yang ramping dengan jumlah karyawan terbatas, sehingga koordinasi cenderung berlangsung secara informal dan personal. Ketiga, tekanan efisiensi biaya yang inheren pada segmen perumahan bersubsidi

akibat pembatasan harga jual, yang berpotensi membatasi alokasi anggaran bagi perbaikan fasilitas kerja.

Kombinasi ketiga karakteristik tersebut menciptakan konteks yang tidak dapat dianalogikan secara sederhana dengan temuan dari sektor lain. Struktur yang ramping dapat menghasilkan hubungan interpersonal yang harmonis sekaligus ketiadaan mekanisme formal untuk evaluasi lingkungan kerja. Demikian pula, keberadaan pekerja lapangan menuntut sistem keselamatan kerja yang lebih terstruktur, sementara skala usaha yang terbatas kerap kali menjadi justifikasi atas ketiadaan prosedur formal. Dinamika semacam ini sulit terungkap melalui instrumen kuantitatif terstandarisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diposisikan untuk mengisi dua celah sekaligus, yaitu celah kontekstual berupa keterbatasan kajian pada sektor pengembang properti bersubsidi, serta celah metodologis berupa dominasi pendekatan kuantitatif yang kurang mampu menjelaskan mekanisme kontekstual di balik hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik pada sebuah perusahaan pengembang properti di Kabupaten Sumedang, mendeskripsikan kinerja karyawan berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, serta mengidentifikasi aspek-aspek lingkungan kerja yang memerlukan perbaikan. Kontribusi yang diharapkan bersifat ganda: secara teoretis memperkaya khazanah kajian lingkungan kerja melalui perspektif kualitatif pada sektor yang belum banyak diteliti, dan secara praktis menyediakan dasar penyusunan prioritas perbaikan bagi perusahaan pengembang properti berskala menengah dengan keterbatasan sumber daya.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal (*single case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian tidak diarahkan pada pengujian besaran pengaruh antarvariabel, melainkan pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja dipersepsi, dialami, dan direspons oleh karyawan pada posisi struktural yang berbeda (Creswell & Poth, 2018). Desain studi kasus dipandang tepat karena memungkinkan eksplorasi fenomena kontemporer secara holistik dalam konteks alamiahnya, khususnya ketika batas antara fenomena dan konteks tidak dapat dipisahkan secara tegas (Yin, 2018). Pilihan desain ini juga merespons keterbatasan pendekatan kuantitatif yang dominan dalam literatur lingkungan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan Sadick et al. (2020) bahwa dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas bervariasi menurut jenis pekerjaan sehingga memerlukan penelusuran kontekstual. Penelitian dilaksanakan di PT Altha Land Property Sumedang, perusahaan pengembang perumahan bersubsidi yang berlokasi di Jalan Cilembu, Kecamatan Pamulihan, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, pada periode Maret hingga Mei 2026. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesesuaian karakteristik organisasi dengan celah penelitian yang diidentifikasi, yaitu perusahaan properti berskala menengah dengan dualitas lokus kerja antara aktivitas administratif dan aktivitas pengawasan lapangan. Informan ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, yakni pemilihan partisipan berdasarkan pertimbangan kekayaan informasi yang dapat mereka berikan terkait fenomena yang diteliti (Palinkas et al., 2015), dengan kriteria memiliki masa kerja minimal tiga tahun serta terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh lima informan, yaitu Manajer, Kepala

Administrasi, Kepala Legalitas, Staf Administrasi, dan Mandor, dengan rentang masa kerja empat hingga enam tahun. Komposisi informan secara sengaja mencakup jenjang manajerial dan pelaksana serta lokus kerja kantor dan lapangan sehingga memungkinkan perbandingan pengalaman lintas posisi. Jumlah informan dipandang memadai karena pengumpulan data dihentikan setelah tercapai kejenuhan tematik (*thematic saturation*), yakni ketika wawancara tambahan tidak lagi menghasilkan kategori tematik baru; kondisi ini lazim tercapai pada rentang lima hingga enam wawancara untuk populasi yang relatif homogen (Guest et al., 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik yang saling melengkapi. Observasi nonpartisipan dilaksanakan untuk mengamati kondisi fisik ruang kerja meliputi pencahayaan, pengaturan suhu, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata letak, dan kelengkapan fasilitas, dengan kerangka pengamatan disusun mengacu pada domain kualitas lingkungan dalam ruangan yang dirumuskan Fissore et al. (2023), yakni domain termal, akustik, visual, dan kualitas udara. Wawancara semiterstruktur dilakukan secara tatap muka dengan durasi 45 hingga 60 menit per informan, menggunakan pedoman wawancara yang dikembangkan dari dimensi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan indikator kinerja karyawan sebagaimana dioperasionalkan Zhenjing et al. (2022), dengan tetap membuka ruang bagi penggalian lanjutan atas isu-isu yang muncul di luar pedoman. Dokumentasi dikumpulkan sebagai sumber pendukung, mencakup profil perusahaan, struktur organisasi, dan dokumentasi visual kondisi lingkungan kerja. Seluruh wawancara direkam atas persetujuan informan, kemudian ditranskripsikan secara verbatim. Analisis data menggunakan model interaktif Miles et al. (2020) yang mencakup kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan, dengan proses pengodean dilakukan dalam dua siklus, yaitu pengodean deskriptif untuk mengidentifikasi satuan makna dan pengodean pola untuk mengelompokkan kode ke dalam kategori tematik sesuai fokus penelitian (Saldaña, 2021). Keabsahan data dijaga melalui empat strategi yang merujuk pada kriteria kepercayaan penelitian kualitatif dari Lincoln dan Guba (1985), yaitu triangulasi sumber dengan membandingkan keterangan antarinforman pada posisi berbeda, triangulasi teknik dengan mengonfrontasi hasil wawancara terhadap temuan observasi dan dokumentasi, *member checking* berupa pengembalian ringkasan temuan kepada informan untuk konfirmasi akurasi interpretasi (Birt et al., 2016), serta penyusunan jejak audit (*audit trail*) atas seluruh keputusan analitik. Prosedur penelitian dijalankan dengan memperhatikan prinsip etika, meliputi persetujuan berdasarkan informasi (*informed consent*), kerahasiaan identitas informan yang disamarkan melalui kode jabatan, serta kebebasan informan untuk mengundurkan diri pada setiap tahapan penelitian.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Hasil Penelitian

PT Altha Land Property Sumedang merupakan perusahaan di bawah naungan EKS Groups yang bergerak dalam pengembangan perumahan bersubsidi dan nonsubsidi di wilayah Jawa Barat. Struktur organisasi perusahaan tergolong ramping, terdiri atas unsur pimpinan, staf administrasi, bagian legalitas, serta tenaga lapangan yang berkoordinasi dalam pencapaian target pemasaran dan penyelesaian pembangunan. Karakteristik struktural tersebut memiliki konsekuensi langsung terhadap konfigurasi lingkungan kerja yang menjadi fokus penelitian ini.

Hasil analisis atas data observasi, wawancara, dan dokumentasi menunjukkan tiga pola umum yang konsisten lintas informan. Pertama, lingkungan kerja fisik pada domain termal, visual, akustik, dan kualitas udara secara umum telah berada pada tingkat yang memadai dan tidak dipersepsi sebagai sumber gangguan oleh informan. Kedua, lingkungan kerja nonfisik menunjukkan kualitas yang justru lebih menonjol dibandingkan dimensi fisik, ditandai oleh komunikasi dua arah yang terbuka, penyelesaian konflik secara musyawarah, dan hubungan antarkaryawan yang bersifat kekeluargaan. Ketiga, kinerja karyawan berada pada kategori baik pada seluruh dimensi yang diteliti, dengan capaian paling menonjol pada dimensi kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen.

Namun demikian, analisis lintas informan mengungkap pola kedua yang lebih penting secara analitis, yaitu bahwa kondisi lingkungan kerja yang secara umum baik tersebut dicapai melalui mekanisme informal dan bukan melalui sistem yang terlembaga. Perusahaan belum memiliki standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang terdokumentasi, belum menerapkan penataan ruang kerja berbasis pertimbangan ergonomis, dan belum menjalankan evaluasi lingkungan kerja secara berkala. Ketiadaan mekanisme formal ini tidak berdampak pada penurunan kinerja dalam jangka pendek karena tersubstitusi oleh keeratan relasional yang terbangun pada organisasi berskala kecil. Temuan inilah yang menjadi kontribusi utama penelitian: kualitas lingkungan kerja pada organisasi berskala menengah dapat bertumpu pada modal sosial informal, namun ketergantungan tersebut menciptakan kerentanan struktural yang belum terkelola.

Pola ketiga yang teridentifikasi adalah adanya perbedaan pengalaman lingkungan kerja antara informan dengan lokus kerja kantor dan informan dengan lokus kerja lapangan. Perbedaan ini tidak tertangkap pada tingkat penilaian agregat, tetapi muncul secara konsisten ketika penelusuran diarahkan pada aspek paparan risiko fisik dan ketersediaan perlindungan kerja. Rekapitulasi temuan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Temuan Kondisi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Dimensi	Aspek	Kondisi Temuan	Kategori
Lingkungan kerja fisik	Pencahayaan	Kombinasi cahaya alami dan lampu; memadai untuk pekerjaan komputer dan dokumen	Memadai
	Temperatur	Terkendali melalui pendingin ruangan dan kipas angin	Memadai
	Sirkulasi udara	Didukung ventilasi jendela; tidak dikeluhkan informan	Memadai
	Kelembapan	Tidak dipersepsi mengganggu kenyamanan maupun kesehatan	Memadai

	Kebisingan	Rendah; lokasi kantor jauh dari jalan raya	Memadai
	Tata warna dan dekorasi	Warna netral; dekorasi fungsional	Memadai
	Tata letak ruang	Belum disusun berdasarkan pertimbangan ergonomis	Perlu perbaikan
	Keamanan dan K3	Rasa aman subjektif tinggi; SOP K3 belum terdokumentasi	Perlu perbaikan
	Fasilitas kerja	Tersedia; perawatan berkala belum terjadwal	Perlu perbaikan
Lingkungan kerja nonfisik	Hubungan atasan–bawahan	Komunikasi dua arah terbuka; pimpinan responsif	Baik
	Hubungan antarkaryawan	Harmonis; konflik jarang terjadi	Baik
	Kerja sama tim	Koordinasi lancar karena jumlah karyawan terbatas	Baik
	Mekanisme evaluasi	Belum ada evaluasi lingkungan kerja berkala	Perlu perbaikan
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	Hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan	Baik
	Kuantitas kerja	Beban terselesaikan sesuai target	Baik
	Ketepatan waktu	Sebagian besar pekerjaan selesai sesuai jadwal	Baik
	Efektivitas	Terhambat oleh keterbatasan penataan ruang	Cukup
	Kemandirian	Karyawan bekerja mandiri sesuai bidang tugas	Baik
	Komitmen kerja	Tanggung jawab tinggi terhadap tugas	Baik

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pembahasan Hasil Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan Penelitian 1: Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik di PT Altha Land Property Sumedang?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Altha Land Property Sumedang telah memenuhi sebagian besar parameter kenyamanan pada keempat domain kualitas lingkungan dalam ruangan. Pada domain visual, pencahayaan bersumber dari kombinasi cahaya alami melalui jendela dan penerangan buatan, yang menurut seluruh informan memadai untuk pelaksanaan pekerjaan berbasis komputer maupun penanganan dokumen administrasi. Pada domain termal, pengendalian suhu dilakukan melalui pendingin ruangan dan kipas angin sehingga kondisi ruangan tetap stabil sepanjang jam kerja. Domain akustik menunjukkan tingkat kebisingan yang rendah karena posisi kantor yang berjarak dari jalan raya dan ketiadaan mesin bergetar di area kerja administratif. Domain kualitas udara didukung oleh ventilasi jendela yang memadai, tanpa keluhan mengenai kelembapan berlebih maupun bau yang mengganggu.

Konfigurasi tersebut menunjukkan kesesuaian dengan kerangka konseptual yang dirumuskan Fissore et al. (2023), yang menempatkan keempat domain tersebut sebagai penentu utama kenyamanan penghuni ruang kerja. Yang menarik untuk dicatat adalah bahwa temperatur yang oleh Fissore et al. (2023) diidentifikasi sebagai aspek termal paling banyak dikeluhkan pada bangunan perkantoran justru tidak menjadi keluhan pada konteks penelitian ini. Penjelasan yang paling masuk akal terletak pada intervensi mekanis berupa penggunaan pendingin ruangan secara konsisten, yang berhasil mengompensasi beban termal iklim tropis. Temuan ini memberikan nuansa terhadap hasil Nematchoua et al. (2019) yang melaporkan dominasi parameter termal sebagai penyebab penurunan performa kerja pada iklim tropis basah dan panas; kondisi tersebut tampaknya berlaku terutama pada bangunan berventilasi alami, sementara pada ruang kerja berpendingin mekanis kontribusi negatif domain termal dapat ditekan secara signifikan.

Temuan lain yang perlu dicermati adalah pola pemanfaatan cahaya alami. Meskipun kantor memiliki akses jendela yang memadai, informan tetap mengandalkan penerangan buatan sepanjang jam kerja. Pola ini konsisten dengan temuan Sadick et al. (2020) bahwa cahaya alami relatif kurang dimanfaatkan penghuni di wilayah tropis meskipun ketersediaannya melimpah. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa keputusan pencahayaan lebih dipandu oleh kebiasaan dan kemudahan pengendalian dibandingkan optimalisasi sumber daya alami, yang berimplikasi pada efisiensi energi maupun kualitas kenyamanan visual.

Pada dimensi nonfisik, hasil penelitian menunjukkan kualitas yang justru lebih menonjol dibandingkan dimensi fisik. Seluruh informan menyatakan bahwa pimpinan bersikap terbuka terhadap masukan, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan dukungan ketika karyawan menghadapi hambatan pekerjaan. Hubungan antarrekan kerja berlangsung harmonis, konflik jarang terjadi, dan perbedaan pendapat diselesaikan melalui komunikasi bersifat kekeluargaan. Jumlah karyawan yang terbatas menjadi faktor pemungkin utama, karena memungkinkan koordinasi berlangsung secara langsung tanpa melalui rantai birokrasi.

Secara konseptual, temuan ini memperkuat perumusan Zhenjing et al. (2022) yang memandang lingkungan kerja sebagai sistem terintegrasi antara komponen fisik dan nonfisik. Pada konteks penelitian ini, kedua komponen tidak berdiri sendiri melainkan saling memperkuat:

kualitas relasional yang tinggi memfasilitasi pelaporan informal atas keluhan fisik, sementara kondisi fisik yang memadai mengurangi potensi friksi interpersonal yang bersumber dari ketidaknyamanan kerja. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa keeratan relasional tersebut berfungsi sebagai substitusi atas ketiadaan mekanisme formal sebuah dinamika yang akan dibahas lebih lanjut pada bagian diskusi kritis.

Pertanyaan Penelitian 2: Bagaimana kinerja karyawan di PT Altha Land Property Sumedang?

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik pada seluruh dimensi yang diteliti. Pada dimensi kualitas kerja, hasil pekerjaan administratif dan legalitas memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan tanpa keluhan berulang mengenai kesalahan dokumen. Dimensi kuantitas kerja menunjukkan bahwa beban pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target periodik. Dimensi ketepatan waktu memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, didukung koordinasi antarbagian yang berlangsung lancar. Dimensi kemandirian dan komitmen kerja tercermin dari kemampuan karyawan menjalankan tugas sesuai bidang masing-masing tanpa pengawasan intensif, disertai tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan.

Satu-satunya dimensi yang menunjukkan capaian relatif lebih rendah adalah efektivitas pemanfaatan sumber daya. Hasil observasi mengindikasikan bahwa penataan ruang kerja yang belum berbasis pertimbangan ergonomis menimbulkan pergerakan tidak perlu dalam pengambilan dokumen dan koordinasi antarmuka kerja. Kondisi ini tidak menurunkan kualitas keluaran, tetapi memperpanjang waktu proses pada pekerjaan yang bersifat berulang.

Temuan diferensial ini memiliki nilai analitis penting. Sebagian besar penelitian kuantitatif memperlakukan kinerja sebagai konstruk tunggal, sebagaimana tampak pada studi Arbyan dan Riyanto (2023), Puspita dan Darwin (2024), serta Yunus et al. (2025), sehingga variasi antardimensi tidak terungkap. Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja tertentu berdampak selektif pada dimensi kinerja tertentu: keterbatasan tata letak memengaruhi efektivitas tanpa memengaruhi kualitas maupun komitmen. Pola selektif tersebut sejalan dengan temuan Kang et al. (2017) yang mengidentifikasi bahwa faktor lingkungan yang berbeda berkorelasi dengan aspek produktivitas yang berbeda pula.

Selanjutnya, hasil penelitian ini memberikan dukungan kontekstual terhadap tesis mediasi Zhenjing et al. (2022) bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berlangsung melalui komitmen karyawan dan kemampuan berorientasi pencapaian. Pada kasus yang diteliti, komitmen kerja yang tinggi tampak berfungsi sebagai penyangga terhadap keterbatasan fisik: karyawan tetap menghasilkan pekerjaan berkualitas meskipun kondisi ruang kerja belum optimal. Interpretasi ini juga selaras dengan Karoso et al. (2022) yang menempatkan komitmen organisasional sebagai mediator hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja.

Perlu dicatat bahwa temuan penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan Fauziyah et al. (2024) yang justru melaporkan ketiadaan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui dua kemungkinan. Pertama, perbedaan tingkat keterpenuhan kondisi dasar: pada organisasi yang lingkungan kerjanya telah memenuhi ambang kenyamanan minimum, variasi tambahan pada dimensi fisik tidak lagi menghasilkan

perbedaan kinerja yang terdeteksi secara statistik. Kedua, perbedaan pendekatan metodologis: studi variansi mengukur kontribusi marjinal antarindividu pada satu titik waktu, sementara pendekatan kualitatif dalam penelitian ini menelusuri mekanisme yang bekerja di balik capaian kinerja tersebut. Kedua penjelasan ini mengarah pada kesimpulan yang sama, yaitu bahwa hubungan lingkungan kerja dan kinerja bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi tanpa memperhatikan kondisi awal organisasi.

Pertanyaan Penelitian 3: Aspek lingkungan kerja apa yang memerlukan perbaikan?

Hasil analisis mengidentifikasi tiga aspek yang memerlukan perbaikan, yang seluruhnya berkaitan dengan ketiadaan pelebagaan alih-alih kekurangan sarana fisik. Aspek pertama adalah ketiadaan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang terdokumentasi. Seluruh informan menyatakan merasa aman selama bekerja, namun rasa aman tersebut bersumber dari persepsi subjektif dan kondisi lingkungan yang relatif kondusif, bukan dari keberadaan sistem perlindungan yang terstruktur. Kesenjangan ini menjadi lebih signifikan mengingat informan dengan lokus kerja lapangan menghadapi paparan risiko yang berbeda secara fundamental, meliputi penggunaan peralatan konstruksi, paparan cuaca langsung, dan risiko kecelakaan kerja di area pembangunan. Abegaz et al. (2025) menunjukkan bahwa iklim keselamatan berkorelasi kuat dengan kinerja keselamatan serta berkontribusi pada minimalisasi cedera akibat kerja; ketiadaan prosedur formal berarti perusahaan bergantung sepenuhnya pada kehati-hatian individual tanpa penopang sistemik.

Aspek kedua adalah penataan ruang kerja yang belum mempertimbangkan prinsip ergonomi. Meskipun tata warna dan dekorasi telah mendukung konsentrasi, penempatan meja kerja, lemari dokumen, dan jalur sirkulasi belum disusun berdasarkan alur kerja aktual. Kondisi ini berdampak pada dimensi efektivitas sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Kim et al. (2022) menunjukkan melalui evaluasi pascahari bahwa tata letak ruang merupakan salah satu determinan kepuasan penghuni yang kerap kali terabaikan karena tidak menimbulkan ketidaknyamanan akut, melainkan inefisiensi kronis yang terakumulasi.

Aspek ketiga adalah ketiadaan mekanisme evaluasi lingkungan kerja secara berkala. Perbaikan yang dilakukan perusahaan bersifat reaktif, yakni merespons keluhan yang disampaikan secara informal, alih-alih proaktif berdasarkan penilaian terjadwal. Ketiadaan mekanisme ini menyebabkan permasalahan yang tidak dikeluhkan secara eksplisit seperti ketidakoptimalan tata letak tidak pernah masuk ke dalam agenda perbaikan. Dalam kerangka evaluasi pascahari yang digunakan Kim et al. (2022), penilaian berkala justru berfungsi untuk mengungkap persoalan laten semacam ini.

Keterkaitan Temuan dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini memberikan tiga bentuk kontribusi terhadap literatur lingkungan kerja. Pertama, penelitian ini memperkuat kerangka konseptual Zhenjing et al. (2022) mengenai lingkungan kerja sebagai sistem terintegrasi antara komponen fisik dan nonfisik. Bukti yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua komponen tidak sekadar berjalan paralel, melainkan saling bersubstitusi: kekuatan pada dimensi nonfisik mampu mengompensasi keterbatasan pada dimensi

fisik, sekurang-kurangnya dalam jangka pendek. Perumusan substitusi ini merupakan pengembangan dari kerangka semula yang lebih menekankan sifat aditif kedua komponen.

Kedua, penelitian ini memperluas temuan Sadick et al. (2020) dan Kang et al. (2017) mengenai variasi dampak lingkungan kerja menurut jenis pekerjaan. Apabila kedua studi tersebut membandingkan kelompok pekerjaan dalam satu lokus fisik yang sama, penelitian ini menemukan variasi yang bersumber dari perbedaan lokus kerja itu sendiri, yakni antara pekerja kantor dan pekerja lapangan dalam satu organisasi. Perbedaan tersebut paling tajam terlihat pada aspek keselamatan kerja, yang bagi pekerja kantor bersifat marjinal namun bagi pekerja lapangan bersifat esensial. Temuan ini menambahkan dimensi baru pada diskusi mengenai heterogenitas pengalaman lingkungan kerja.

Ketiga, penelitian ini memberikan penjelasan kontekstual atas inkonsistensi temuan dalam literatur Indonesia. Sejumlah studi seperti Arbyan dan Riyanto (2023), Basri et al. (2024), Fitriyani et al. (2024), Puspita dan Darwin (2024), serta Yunus et al. (2025) secara konsisten melaporkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja, sementara Fauziyah et al. (2024) melaporkan hasil yang berlawanan. Penelitian ini menyiratkan bahwa perbedaan tersebut dapat bersumber dari perbedaan tingkat keterpenuhan kondisi dasar lingkungan kerja pada organisasi yang diteliti, sebuah faktor yang sulit dikendalikan dalam desain lintas seksi namun tampak jelas dalam penelusuran kualitatif mendalam.

Posisi penelitian ini dalam peta riset yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut. Literatur internasional yang bertumpu pada kerangka kualitas lingkungan dalam ruangan (Fissore et al., 2023; Kang et al., 2017; Kim et al., 2022; Nematchoua et al., 2019; Sadick et al., 2020) unggul dalam presisi pengukuran parameter fisik namun cenderung mengabaikan dimensi relasional. Sebaliknya, literatur manajemen sumber daya manusia Indonesia unggul dalam pencakupan dimensi nonfisik namun mengukurnya melalui persepsi agregat tanpa penelusuran mekanisme. Penelitian ini menempatkan diri pada persinggungan kedua tradisi tersebut, dengan mengadopsi kerangka domain IEQ untuk menstrukturkan observasi fisik sekaligus menggunakan penelusuran kualitatif untuk menangkap dinamika relasional dan kelembagaan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, mendeskripsikan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi aspek lingkungan kerja yang memerlukan perbaikan pada sebuah perusahaan pengembang properti bersubsidi di Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil analisis kualitatif atas data observasi, wawancara, dan dokumentasi, diperoleh tiga kesimpulan utama. Pertama, lingkungan kerja fisik di PT Altha Land Property Sumedang secara umum telah memenuhi parameter kenyamanan pada keempat domain kualitas lingkungan dalam ruangan. Domain visual didukung kombinasi cahaya alami dan penerangan buatan yang memadai, domain termal terkendali melalui penggunaan pendingin ruangan secara konsisten, domain akustik menunjukkan tingkat kebisingan rendah, dan domain kualitas udara terjaga melalui ventilasi yang berfungsi baik. Lingkungan kerja nonfisik menunjukkan kualitas yang justru lebih menonjol, ditandai oleh komunikasi dua arah yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, penyelesaian perbedaan pendapat secara musyawarah, serta hubungan antarkaryawan

yang bersifat kekeluargaan. Struktur organisasi yang ramping menjadi faktor pemungkin utama terbentuknya kualitas relasional tersebut.

Kedua, kinerja karyawan berada pada kategori baik pada dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen kerja. Satu-satunya dimensi dengan capaian relatif lebih rendah adalah efektivitas pemanfaatan sumber daya, yang terhambat oleh penataan ruang kerja yang belum berbasis pertimbangan ergonomis. Temuan diferensial ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja tertentu berdampak selektif pada dimensi kinerja tertentu, sehingga perlakuan terhadap kinerja sebagai konstruk tunggal berpotensi menyembunyikan variasi yang bermakna secara manajerial. Ketiga, teridentifikasi tiga aspek yang memerlukan perbaikan, yaitu ketiadaan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang terdokumentasi, penataan ruang kerja yang belum ergonomis, dan ketiadaan mekanisme evaluasi lingkungan kerja secara berkala. Ketiga aspek tersebut memiliki benang merah yang sama, yakni bersumber dari ketiadaan pelembagaan dan bukan dari kekurangan sarana fisik.

Kesimpulan yang paling substantif dari penelitian ini adalah bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik pada perusahaan ini dicapai melalui modal sosial informal yang berfungsi sebagai substitusi atas mekanisme formal yang belum tersedia. Keeratan relasional memungkinkan keluhan tersampaikan dan direspons secara cepat tanpa melalui prosedur baku, sementara komitmen kerja yang tinggi menyangga keterbatasan fisik yang ada. Namun demikian, keberhasilan yang bertumpu pada modal sosial informal bersifat rapuh karena bergantung pada kondisi yang tidak terjamin keberlanjutannya, yaitu gaya kepemimpinan individu tertentu, jumlah karyawan yang tetap terbatas, dan ketiadaan insiden yang memaksa perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja perlu diformalkan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan diperlakukan sebagai kegiatan pendukung yang bersifat insidental.

Saran

Bagi manajemen perusahaan, disarankan menyusun dan menerapkan standar operasional prosedur keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prioritas pertama, dengan pembedaan eksplisit antara prosedur untuk pekerjaan administratif dan prosedur untuk pekerjaan lapangan. Prioritas ini ditempatkan tertinggi karena berkaitan dengan risiko yang berpotensi menimbulkan kerugian tidak terpulihkan, sekaligus merupakan pemenuhan kewajiban normatif berdasarkan peraturan ketenagakerjaan. Penyusunan prosedur dapat dimulai dari identifikasi bahaya pada area pembangunan, penetapan alat pelindung diri yang wajib digunakan, serta penunjukan penanggung jawab keselamatan kerja pada setiap lokasi proyek.

Prioritas kedua adalah pelembagaan evaluasi lingkungan kerja secara berkala, misalnya melalui instrumen penilaian sederhana yang diisi seluruh karyawan setiap semester dan mencakup keempat domain kualitas lingkungan dalam ruangan serta aspek relasional. Mekanisme ini penting agar permasalahan laten yang tidak dikeluhkan secara eksplisit dapat teridentifikasi tanpa bergantung pada inisiatif pelaporan individual. Hasil evaluasi selanjutnya ditindaklanjuti melalui rencana perbaikan yang terjadwal dan terdokumentasi.

Prioritas ketiga adalah penataan ulang ruang kerja berdasarkan pemetaan alur kerja aktual, disertai penjadwalan perawatan fasilitas kantor secara berkala. Penataan ini tidak memerlukan investasi besar karena berfokus pada pengaturan ulang posisi meja kerja, lemari dokumen, dan jalur sirkulasi agar selaras dengan pola pergerakan karyawan sehari-hari. Perusahaan juga disarankan mempertahankan praktik komunikasi terbuka yang telah berjalan baik, sekaligus melengkapinya dengan forum diskusi terjadwal agar penyampaian masukan tidak sepenuhnya bergantung pada kedekatan personal.

Bagi asosiasi pengembang perumahan dan instansi pembina ketenagakerjaan di tingkat daerah, disarankan menyediakan panduan sistem manajemen keselamatan kerja yang telah disesuaikan dengan skala usaha menengah, disertai pendampingan teknis dalam penerapannya. Perusahaan pengembang berskala menengah umumnya tidak memiliki kapasitas internal untuk menyusun sistem semacam ini secara mandiri, sehingga pendekatan fasilitatif berpotensi lebih efektif dibandingkan pendekatan pengawasan semata.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan replikasi pada beberapa perusahaan pengembang properti dengan karakteristik yang bervariasi guna menguji proposisi mengenai substitusi antara modal sosial informal dan kelembagaan formal. Penelitian lanjutan juga disarankan melengkapi penilaian persepsi dengan pengukuran instrumental terhadap parameter fisik seperti tingkat pencahayaan, temperatur, kelembapan, dan tingkat kebisingan, sehingga dapat diperbandingkan antara kenyamanan yang dipersepsi dan kesesuaian terhadap ambang teknis. Selain itu, penambahan keterwakilan pekerja lapangan sebagai informan akan menghasilkan gambaran yang lebih seimbang mengenai variasi pengalaman lingkungan kerja lintas lokus kerja. Pengembangan penelitian melalui pendekatan metode campuran juga terbuka untuk dilakukan guna menguji sekaligus menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abegaz, T., Deressa, W., & Moen, B. E. (2025). The relationship between safety climate and safety performance in the large-scale building construction industry in Ethiopia: A structural equation model using the NOSACQ-50 tool. *Safety*, 11(1), 28. <https://doi.org/10.3390/safety11010028>
- Alfarissy, S., & Suwaji, R. (2025). The impact of work motivation and work environment on employee performance in organizational contexts. *Quantitative Economics and Management Studies*, 6(1), 32–40. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems3851>
- Arbyan, A., & Riyanto, S. (2023). The influence of the work environment on employee performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Basri, M., Arsal, R., & Hasran, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN)

- Kolaka. *Journal Publicuho*, 7(3), 1352–1362.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.502>
- Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2016). Member checking: A tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research*, 26(13), 1802–1811. <https://doi.org/10.1177/1049732316654870>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fauziyah, R., Rahadi, D. R., & Raisya, A. C. I. (2024). The effect of work quality, work environment on employee performance moderated work relationship strategy. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 219–230. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i2.4352>
- Fissore, V. I., Fasano, S., Puglisi, G. E., Shtrepi, L., & Astolfi, A. (2023). Indoor environmental quality and comfort in offices: A review. *Buildings*, 13(10), 2490. <https://doi.org/10.3390/buildings13102490>
- Fitriyani, I., Krisnandi, H., & Digdowiseiso, K. (2024). The influence of workload, work motivation, and physical work environment on employee performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(2), 611–620. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Guest, G., Namey, E., & Chen, M. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *PLOS ONE*, 15(5), e0232076. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232076>
- Kang, S., Ou, D., & Mak, C. M. (2017). The impact of indoor environmental quality on work productivity in university open-plan research offices. *Building and Environment*, 124, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2017.07.003>
- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the relationship of work environment and quality of work life on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Madani Society*, 1(3), 167–173. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v1i3.140>
- Kim, Y. K., Abdou, Y., Abdou, A., & Altan, H. (2022). Indoor environmental quality assessment and occupant satisfaction: A post-occupancy evaluation of a UAE university office building. *Buildings*, 12(7), 986. <https://doi.org/10.3390/buildings12070986>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

- Nematchoua, M. K., Ricciardi, P., Orosa, J. A., Asadi, S., & Choudhary, R. (2019). Influence of indoor environmental quality on the self-estimated performance of office workers in the tropical wet and hot climate of Cameroon. *Journal of Building Engineering*, 21, 141–148. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2018.10.007>
- Nguyen, P. D., Dang, C. X., & Nguyen, L. D. (2015). Would better earning, work environment, and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam. *Public Organization Review*, 15(4), 565–579. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0289-4>
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-5>
- Puspita, W., & Darwin, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10947>
- Sadick, A.-M., Kpamma, Z. E., & Agyefi-Mensah, S. (2020). Impact of indoor environmental quality on job satisfaction and self-reported productivity of university employees in a tropical African climate. *Building and Environment*, 181, 107102. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2020.107102>
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). SAGE Publications.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yunus, A., Sam, M., & Mustanir, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3340–3349. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5106>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>