

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Program Makanan Bergizi Gratis di Dapur Cintaraja Kabupaten Tasikmalaya

Asep Alwan¹, Sri Sudiarti²

^{1,2}Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: alwanmuhammad2004@gmail.com¹, srisudiarti@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 12 Juli 2026

Revised: 27 Agustus 2026

Accepted: 03 September 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Fasilitas Kerja, Produktivitas Pegawai, Program Makanan Bergizi Gratis, SPPG.*

Abstrak: Keberhasilan implementasi Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas para pegawainya, yang dalam banyak kajian diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik serta ketersediaan fasilitas kerja. Berangkat dari asumsi tersebut, studi ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana kedua faktor itu memberikan kontribusi terhadap produktivitas pegawai yang bertugas di Dapur MBG Cintaraja, Kabupaten Tasikmalaya. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif melalui metode survei, dengan melibatkan seluruh populasi berjumlah 34 orang pegawai yang ditetapkan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner, sedangkan pengolahan datanya menggunakan analisis regresi linier berganda yang dijalankan pada perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Temuan studi mengungkapkan bahwa, baik secara parsial maupun secara bersama-sama, variabel lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan fasilitas kerja tercatat sebagai variabel yang memiliki kontribusi paling dominan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditegaskan bahwa upaya membangun suasana kerja yang kondusif dan melengkapi sarana kerja yang memadai menjadi langkah krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator yang memiliki peran krusial dalam menopang tercapainya sasaran suatu organisasi, terlebih pada lembaga yang menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Ukuran produktivitas ini pada dasarnya menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat guna, hemat sumber daya, serta selaras dengan capaian yang telah ditetapkan, sehingga pada akhirnya turut mendorong peningkatan mutu layanan yang diberikan oleh organisasi. Pada penyelenggaraan Program

Makanan Bergizi Gratis (MBG), kehadiran pegawai yang produktif menjadi hal yang tidak dapat dikesampingkan karena berhubungan langsung dengan kualitas penyediaan layanan gizi bagi masyarakat. Terlaksananya program ini secara baik tidak semata-mata ditentukan oleh regulasi maupun ketersediaan dana, melainkan juga bertumpu pada kecakapan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya agar dapat berkinerja secara maksimal. Berpijak pada kenyataan tersebut, upaya menelaah beragam faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai menjadi topik yang penting untuk dikaji dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi yang bergerak di sektor public.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Lingkungan kerja non fisik yang mencerminkan hubungan interpersonal, komunikasi, kerja sama, dan suasana kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai (Pangestuti et al., 2020), (puspa anggraini, 2021), (Suriyadi et al., 2020), (Alsya & Bandung, 2022). Selain itu, fasilitas kerja yang memadai berperan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, (Habibi et al., 2022), (Julia et al., 2022), (Manulang & Sinaga, 2022), (Anandita et al., 2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja merupakan faktor organisasi yang berpotensi meningkatkan produktivitas pegawai.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih memperlihatkan adanya kesenjangan empiris. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta, seperti perusahaan manufaktur, perbankan, dan jasa, sehingga bukti empiris pada organisasi sektor publik masih relatif terbatas. Di samping itu, penelitian terdahulu umumnya menguji lingkungan kerja non fisik atau fasilitas kerja secara terpisah maupun dikombinasikan dengan variabel lain, seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Wijaya et al., 2020), (Gaurifa, 2024), (Hulu et al., 2022). Kajian yang mengintegrasikan lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja sebagai determinan produktivitas pegawai dalam konteks Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) masih belum banyak dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai pada program pelayanan publik.

Untuk memperkuat identifikasi permasalahan penelitian, peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 pegawai Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) di Dapur Citaraja Kabupaten Tasikmalaya. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh skor rata-rata 2,62, fasilitas kerja 2,64, dan produktivitas pegawai 2,74. Berdasarkan klasifikasi penilaian, ketiga variabel tersebut berada pada kategori cukup/netral, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik, ketersediaan fasilitas kerja, maupun tingkat produktivitas pegawai belum sepenuhnya optimal. Pada variabel lingkungan kerja non fisik, beberapa responden masih menilai komunikasi belum berjalan secara efektif, hubungan kerja belum sepenuhnya harmonis, serta masih terdapat tekanan kerja yang dirasakan pegawai. Sementara itu, pada variabel fasilitas kerja masih ditemukan penilaian bahwa fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kebutuhan pekerjaan. Kondisi tersebut turut tercermin pada produktivitas pegawai, di mana efektivitas kerja, pencapaian target, dan pemanfaatan waktu belum menunjukkan kondisi yang optimal. Temuan awal ini mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai pada Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) di Dapur Citaraja Kabupaten Tasikmalaya.

Penyelenggaraan Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) mencakup serangkaian kegiatan operasional yang menuntut adanya kerja sama antarpegawai, kecermatan dalam merampungkan

tugas, ketaatan pada standar higienitas, hingga kesinambungan dalam memberikan pelayanan. Kondisi ini menegaskan bahwa tingkat produktivitas seorang pegawai bukan semata-mata bersumber dari kompetensi pribadinya, melainkan juga dipengaruhi oleh terbentuknya lingkungan kerja non fisik yang menunjang serta tersedianya fasilitas kerja yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, kajian yang menyoroti keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai menjadi hal yang patut dilakukan, karena hasilnya dapat menjadi pijakan dalam merumuskan kebijakan untuk memacu produktivitas pegawai sekaligus mendorong penguatan mutu pelaksanaan Program Makanan Bergizi Gratis.

Bertolak dari persoalan tersebut, studi ini diarahkan untuk menelaah sejauh mana lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai yang terlibat dalam Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya. Hasil yang diperoleh diharapkan mampu memperkaya khazanah kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan berbagai faktor yang berperan dalam pembentukan produktivitas pegawai pada ranah pelayanan publik. Tidak hanya bernilai secara akademik, luaran penelitian ini juga diproyeksikan dapat menjadi rujukan bagi para pengelola SPPG dalam membangun lingkungan kerja non fisik yang kondusif serta menghadirkan fasilitas kerja yang mampu menopang peningkatan produktivitas pegawainya.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja non-Fisik

Salah satu dimensi yang memiliki peran signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja non fisik, mengingat aspek ini turut menentukan pola perilaku sekaligus tingkat produktivitas para pegawainya. Sebagaimana ditegaskan oleh (Widiatmika, 2015), tercapainya efektivitas sebuah organisasi tidak semata-mata bertumpu pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada kesanggupan organisasi tersebut dalam menciptakan situasi kerja yang menopang aktivitas pegawai. Cakupan lingkungan kerja non fisik meliputi berbagai hal, mulai dari relasi antarindividu, corak komunikasi yang terjalin, gaya kepemimpinan, kolaborasi antarpegawai, hingga iklim organisasi yang tumbuh di dalam tempat kerja. Apabila seluruh unsur tersebut mampu berjalan secara harmonis, pegawai cenderung merasa lebih nyaman, memperoleh dorongan motivasi yang lebih kuat, serta terpicu untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

Pangestuti et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui terciptanya komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis. Senada dengan itu, Surijadi et al. (2020) menjelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai, sedangkan Alsyah dan Bandung (2022) menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik serta keseimbangan kehidupan kerja mampu mendorong peningkatan kinerja. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator komunikasi, hubungan kerja, kerja sama, dukungan pimpinan, disiplin kerja, dan suasana kerja sebagaimana dikembangkan oleh Pangestuti et al. (2020).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada hakikatnya merupakan bentuk sumber daya bersifat fisik yang dihadirkan oleh organisasi guna menopang keberlangsungan pelaksanaan tugas para pegawainya. Terpenuhinya kebutuhan akan peralatan, perlengkapan, serta sarana penunjang secara memadai akan memperlancar jalannya proses kerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih tepat

guna dan hemat sumber daya. (Julia et al., 2022) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja tergolong sebagai salah satu wujud dukungan organisasi yang memberikan kontribusi terhadap terciptanya kenyamanan sekaligus efektivitas dalam menjalankan pekerjaan. Senada dengan pandangan tersebut, (Manulang & Sinaga, 2022) menerangkan bahwa penyediaan fasilitas yang selaras dengan kebutuhan operasional akan memudahkan pegawai dalam menuntaskan tugas secara lebih maksimal, yang pada gilirannya turut mendorong peningkatan kinerja serta produktivitas kerja.

Penelitian lain menunjukkan hasil yang konsisten (Habibi et al., 2022) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang didukung fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, (Sidik & Aziz, 2022) membuktikan bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengukur fasilitas kerja melalui indikator kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan, kelengkapan sarana, kemudahan penggunaan, kondisi fasilitas, dan kemampuan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.

Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk menghasilkan keluaran yang optimal. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. (Wulandari & Nurhayati, 2025) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan kemampuan pegawai menghasilkan output yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Sementara itu, Sutrisno dalam (Hulu et al., 2022) menyatakan bahwa produktivitas tercermin melalui kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dan pemanfaatan waktu secara efektif.

Produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. (Nuraini et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai. (Wijaya et al., 2020) juga menemukan bahwa penilaian kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini memandang produktivitas sebagai hasil interaksi antara dukungan organisasi dan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Pegawai

Terwujudnya lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan melahirkan pola komunikasi yang berjalan efektif, jalinan hubungan kerja yang harmonis, serta bentuk koordinasi antarpegawai yang tertata dengan baik. Situasi semacam ini pada akhirnya turut mendongkrak rasa nyaman dalam bekerja, memperteguh motivasi, dan menstimulasi pegawai untuk mencapai target pekerjaan secara lebih optimal. (puspa anggraini, 2021) melalui hasil kajiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penegasan serupa juga ditemukan pada studi yang dilakukan oleh (Pangestuti et al., 2020), (Surijadi et al., 2020), serta (Yudi Setia Rachmanda et al, 2024), yang secara konsisten memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang menopang aktivitas pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja sekaligus produktivitas kerjanya. Berpijak pada berbagai temuan tersebut, dapat ditarik pemahaman bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai, semakin terbuka pula peluang bagi peningkatan produktivitas kerja mereka.

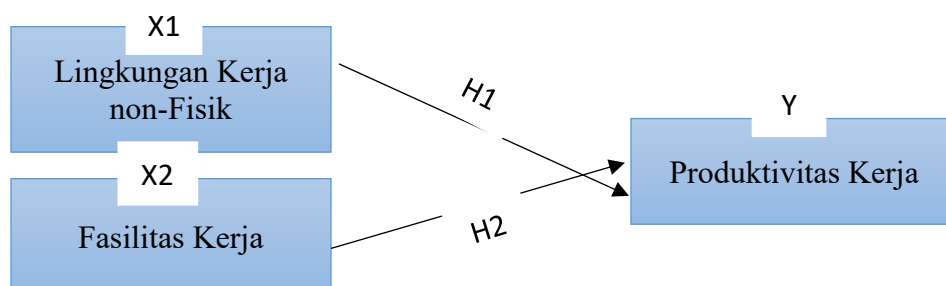
Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan menghadirkan kemudahan bagi pegawai

dalam merampungkan setiap pekerjaannya, sehingga tingkat efektivitas maupun efisiensi kerja pun turut mengalami peningkatan. Selain itu, keberadaan sarana kerja yang selaras dengan kebutuhan operasional juga berperan dalam meminimalkan berbagai kendala saat pelaksanaan tugas berlangsung, sekaligus mengangkat mutu dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Sejumlah kajian yang dilakukan oleh (Habibi et al., 2022), (Julia et al., 2022), (Anandita et al., 2021), serta (Manulang & Sinaga, 2022) secara konsisten memperlihatkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas maupun kinerja pegawai. Berpijak pada hal tersebut, sudah selayaknya bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa fasilitas kerja yang dihadirkan benar-benar mampu menopang seluruh rangkaian aktivitas operasional yang dijalankan oleh para pegawainya.

Kerangka Pemikiran

Studi ini dibangun berdasarkan sebuah model yang menggambarkan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebas yang dilibatkan dalam penelitian ini mencakup dua unsur, yakni lingkungan kerja non fisik (X_1) dan fasilitas kerja (X_2), sementara variabel terikat yang menjadi objek pengukurannya adalah produktivitas pegawai (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan gambar 1, penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan produktivitas sebagai hasil interaksi antara faktor organisasi dan perilaku pegawai. Lingkungan kerja non fisik dipandang mampu membentuk suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas melalui hubungan kerja yang harmonis, sedangkan fasilitas kerja menjadi bentuk dukungan organisasi yang meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Kedua variabel tersebut secara konseptual diperkirakan memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya

Hipotesis Penelitian

Bertolak dari kerangka teoretis, temuan-temuan penelitian sebelumnya, serta bangunan konseptual yang telah disusun, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

H₁: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya.

H₂: Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui rancangan eksplanatori asosiatif, yang ditujukan untuk mengungkap keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja, serta produktivitas pegawai. Alasan pemilihan pendekatan ini didasari oleh kemampuannya dalam menguji hipotesis secara sistematis melalui prosedur analisis statistik atas data yang bersifat numerik, sehingga hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti dapat diuraikan secara objektif sekaligus terukur (Sugiyono, 2016). Selain itu, pemanfaatan metode kuantitatif turut menopang proses penarikan simpulan empiris yang tersusun secara teratur dan dapat dipertanggungjawabkan dari sisi keilmuan (Omry, 2024).

Penelitian dilaksanakan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Dapur Cintaraja, Kabupaten Tasikmalaya, yang merupakan salah satu unit pelaksana Program Makanan Bergizi Gratis (MBG). Pengumpulan data dilakukan selama tahun 2026 dengan menjadikan seluruh pegawai yang terlibat dalam operasional program sebagai subjek penelitian. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi objek penelitian dengan tujuan penelitian, yaitu mengkaji produktivitas pegawai dalam penyelenggaraan program pelayanan public, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Dapur Cintaraja Kabupaten Tasikmalaya, dengan jumlah keseluruhan mencapai 34 orang. Mengingat besaran anggotanya yang tergolong tidak banyak, keseluruhan populasi tersebut sekaligus dijadikan responden melalui penerapan teknik sampling jenuh, sehingga setiap individu memiliki peluang yang setara untuk terlibat sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Dengan digunakannya teknik semacam ini, data yang berhasil dihimpun diharapkan mampu mencerminkan kondisi populasi secara utuh dan menyeluruh.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang terdiri atas pilihan jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penyusunan instrumen penelitian mengacu pada indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu sehingga yaitu lingkungan kerja non fisik yang meliputi aspek komunikasi, penyalahgunaan fasilitas, fokus kerja, tekanan kerja, etika berpakaian, dan perilaku kerja (Pangestuti, 2020); fasilitas kerja yang mencakup kesesuaian dengan kebutuhan, kemampuan mendukung hasil kerja, serta kemudahan penggunaan (Manulang & Sinaga, 2022); serta produktivitas pegawai yang diukur melalui kualitas kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, kerja sama, dan pemanfaatan waktu secara efektif (Sutrisno dalam Hulu et al., 2022). Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kemampuan setiap indikator dalam mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten.

Proses pengumpulan data ditempuh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada keseluruhan responden, yang selanjutnya diolah dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Rangkaian analisis dimulai dari pemeriksaan mutu instrumen melalui uji validitas serta uji reliabilitas, kemudian diteruskan dengan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja non fisik maupun fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai, digunakan teknik regresi linier berganda, sementara pembuktian hipotesis dijalankan melalui uji t, uji F, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen dalam menerangkan keragaman produktivitas pegawai (Sugiyono, 2016; Omry, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data/Kondisi Awal

Pemanfaatan statistik deskriptif dilakukan sebagai langkah awal untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari setiap variabel yang diteliti. Melalui analisis ini, disajikan sejumlah nilai penting, mulai dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, hingga nilai terendah maupun tertinggi, yang seluruhnya dijadikan pijakan untuk memahami kecenderungan data terlebih dahulu sebelum masuk pada tahap pengujian dengan menggunakan analisis regresi.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	n	Mean	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1)	34	19,18	3,05	14	28
Fasilitas Kerja (X_2)	34	17,91	2,97	14	27
Produktivitas Pegawai (Y)	34	16,50	3,29	12	29

Sumber: Data diolah, 2026

Merujuk pada hasil statistik deskriptif, keseluruhan variabel dianalisis dengan melibatkan 34 responden. Untuk variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1), diperoleh nilai rata-rata sebesar 19,18 dengan standar deviasi 3,05, sementara nilai terendah tercatat sebesar 14 dan nilai tertinggi mencapai 28. Angka-angka tersebut mengisyaratkan bahwa penilaian yang diberikan responden terhadap kondisi lingkungan kerja non fisik di SPPG Dapur Cintaraja Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori yang tergolong cukup baik. Di samping itu, nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata mengindikasikan bahwa sebaran datanya relatif rendah, sehingga jawaban antarresponden cenderung menunjukkan keseragaman.

Untuk variabel Fasilitas Kerja (X_2), diperoleh nilai rata-rata sebesar 17,91 dengan standar deviasi 2,97, disertai nilai terendah sebesar 14 dan nilai tertinggi mencapai 27. Angka-angka tersebut mengisyaratkan bahwa keberadaan fasilitas kerja di SPPG Dapur Cintaraja Kabupaten Tasikmalaya dipandang cukup memadai dalam menopang pelaksanaan tugas para pegawai. Adapun nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata memperlihatkan bahwa keragaman jawaban antarresponden tergolong kecil, sehingga persepsi mereka terhadap kondisi fasilitas kerja cenderung menunjukkan kesamaan atau konsistensi.

Sementara itu, pada variabel Produktivitas Pegawai (Y) tercatat nilai rata-rata sebesar 16,50 dengan standar deviasi 3,29, dilengkapi nilai terendah 12 dan nilai tertinggi 29. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat produktivitas pegawai berada dalam kategori yang tergolong cukup baik. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-rata turut menegaskan bahwa variasi jawaban antarresponden relatif rendah, sehingga data yang berhasil dihimpun dinilai cukup representatif untuk menggambarkan kondisi produktivitas pegawai pada Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) di Dapur Cintaraja Kabupaten Tasikmalaya.

Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja non-Fisik

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja non-Fisik

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,501	0,338	Valid
X1.2	0,468	0,338	Valid

X1.3	0,566	0,338	Valid
X1.4	0,462	0,338	Valid
X1.5	0,657	0,338	Valid
X1.6	0,726	0,338	Valid
X1.7	0,574	0,338	Valid
X1.8	0,570	0,338	Valid
X1.9	0,759	0,338	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Merujuk pada Tabel 2, keseluruhan butir pernyataan yang membentuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memperlihatkan nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,338, dengan rentang koefisien korelasi bergerak dari 0,462 hingga 0,759. Hasil tersebut mempertegas bahwa setiap butir pernyataan telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, sehingga instrumen yang digunakan dinilai cukup andal dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara tepat dan layak untuk diikutsertakan pada tahapan analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Tabel 3. Uji Validitas Fasilitas Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,636	0,338	Valid
X2.2	0,647	0,338	Valid
X2.3	0,611	0,338	Valid
X2.4	0,708	0,338	Valid
X2.5	0,719	0,338	Valid
X2.6	0,690	0,338	Valid
X2.7	0,694	0,338	Valid
X2.8	0,666	0,338	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Merujuk pada Tabel 3, seluruh butir pernyataan yang membentuk variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,338, dengan koefisien korelasi bergerak pada rentang 0,611 hingga 0,719. Temuan ini menegaskan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, sehingga instrumen pengukuran pada variabel Fasilitas Kerja dinyatakan valid serta layak digunakan pada tahap analisis penelitian.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Pegawai

Tabel 4. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,593	0,338	Valid
Y2	0,651	0,338	Valid
Y3	0,724	0,338	Valid
Y4	0,608	0,338	Valid
Y5	0,698	0,338	Valid
Y6	0,577	0,338	Valid

Y7	0,669	0,338	Valid
Y8	0,620	0,338	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Sebagaimana disajikan pada Tabel 4, keseluruhan item pernyataan variabel Fasilitas Kerja memperlihatkan nilai r hitung yang melampaui r tabel (0,338), dengan koefisien korelasi berada dalam kisaran 0,611–0,719. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa tiap indikator telah memenuhi persyaratan validitas, sehingga instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Fasilitas Kerja dinilai valid dan tepat untuk dimanfaatkan dalam proses analisis penelitian. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,763	>0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,754	>0,70	Reliabel
Produktivitas Pegawai	0,714	>0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, keseluruhan variabel dalam penelitian ini tercatat memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas ambang batas 0,70, sehingga dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan. Capaian tersebut menjadi indikasi bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tergolong baik, sehingga mampu menghasilkan data yang dapat diandalkan sekaligus layak untuk diolah pada tahap analisis berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov = 0,200 ($> 0,05$)	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance = 0,274 ($> 0,10$); VIF = 3,649 (< 10)	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Sig. Lingkungan Kerja Non Fisik = 0,920 ($> 0,05$); Sig. Fasilitas Kerja = 0,599 ($> 0,05$)	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Merujuk pada hasil uji asumsi klasik yang disajikan dalam Tabel X, model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh prasyarat analisis yang ditetapkan. Pada uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa data residual mengikuti pola distribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas juga tidak memperlihatkan keterkaitan yang tinggi di antara variabel-variabel independen, sebagaimana tercermin dari nilai Tolerance sebesar 0,274 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 3,649 (< 10). Di sisi lain, uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,920 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan 0,599 untuk variabel Fasilitas Kerja, yang keduanya berada di atas ambang 0,05. Bertolak dari rangkaian hasil tersebut, model regresi dinyatakan telah memenuhi keseluruhan asumsi klasik dan tergolong layak untuk dimanfaatkan pada tahap

pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	1,458	-	-
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,153	4,997	0,000*
Fasilitas Kerja	0,676	6,069	0,000*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,458 + 0,153X_1 + 0,676X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Produktivitas Pegawai. Artinya, peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas pegawai. Koefisien terbesar terdapat pada variabel Fasilitas Kerja ($B = 0,676$), sehingga variabel ini memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Uji Hipotesis

Proses pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditempuh melalui tiga jenis pengujian, yakni uji t, uji F, serta perhitungan koefisien determinasi (R^2). Uji t dimanfaatkan sebagai sarana untuk menelusuri pengaruh setiap variabel independen terhadap produktivitas pegawai secara parsial, sementara uji F difungsikan untuk menakar pengaruh kedua variabel independen tersebut apabila diuji secara bersama-sama. Adapun perhitungan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memperlihatkan seberapa besar kemampuan model yang disusun dalam menerangkan keragaman nilai produktivitas pegawai.

1. Uji t

Tabel 8. Uji t

Hipotesis	β	t Hitung	Sig.	Keputusan
H ₁ : Lingkungan Kerja Non Fisik → Produktivitas Pegawai	0,662	4,997	0,000	Diterima
H ₂ : Fasilitas Kerja → Produktivitas Pegawai	0,731	6,069	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,997 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, H₁ diterima. Sementara itu, variabel Fasilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 6,069 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H₂ diterima. Nilai koefisien β yang lebih besar pada variabel Fasilitas Kerja menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

2. Uji f

Tabel 9. Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regression	192,715	2	96,357	18,238	3,32	0,000
Residual	163,785	31	5,283	-	-	-
Total	356,500	33	-	-	-	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 18,238 lebih besar daripada *F* tabel sebesar 3,32, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima dan model regresi dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,735	0,541	0,511	2,299

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Nilai *R* Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa 54,1% variasi Produktivitas Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Fasilitas Kerja, sedangkan 45,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted *R* Square sebesar 0,511 mengindikasikan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan 51,1% variasi produktivitas pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya, yang dibuktikan oleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Hasil tersebut sejalan dengan pandangan (Widiatmika, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam membentuk perilaku dan produktivitas pegawai.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Pangestuti (2020), Suriyadi et al. (2020), Alsyah dan Bandung (2022), Hulu et al. (2022), serta (Wulandari & Nurhayati, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas maupun kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bukti empiris bahwa terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan iklim organisasi yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pengelola SPPG Kabupaten Tasikmalaya perlu terus membangun lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehingga produktivitas pegawai meningkat. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Widiatmika (2015) yang menyatakan bahwa penyediaan fasilitas kerja merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi dalam menciptakan efektivitas kerja dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Akbar dan Hapsari, Anandita et al. (2021), Habibi et al. (2022), Julia et al. (2022), (Sidik & Aziz, 2022), serta (Manulang & Sinaga, 2022) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas maupun kinerja pegawai. Konsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor strategis dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan peningkatan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, SPPG Kabupaten Tasikmalaya perlu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional agar produktivitas pegawai dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial, kedua variabel memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, dengan fasilitas kerja sebagai faktor yang memiliki pengaruh lebih besar. Secara simultan, kedua variabel juga terbukti mampu menjelaskan variasi produktivitas pegawai. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif serta ketersediaan fasilitas yang memadai dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, pengelola SPPG perlu terus mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas pelaksanaan program.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Tasikmalaya dengan fokus pada dua variabel, yaitu lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan lokasi yang lebih luas, menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menerapkan pendekatan penelitian yang berbeda agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, Z. I. D., & Hapsari, Y. T. (n.d.). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan (Studi kasus pada PT. Chalabi Group Indonesia). In *Jurnal Arti: Aplikasi Rancangan Teknik Industri* (Vol. 19, Issue 1). <https://doi.org/10.52072/arti.v19i1.753>
- Alsya, A. F., & Bandung, U. T. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR Universitas Telkom Bandung, Indonesia Di era perkembangan teknologi dan informasi saat ini, segala sesuatu termasuk dinamis dan sangat cepat. Untuk menghadapi. IX*, 231–242.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV Zam-Zam Jombang). *Jurnal Manajemen*, 16(2).

- <https://doi.org/10.37301/JMUBH.V16I2.19047>
- Gaurifa, R. H. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di uptd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*. 7(2), 228–240.
- Habibi, J., Nelfida, & Ritonga, M. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Tebing Tinggi. *JEKKP: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 3(2). <https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4837>
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Analysis of the Work Environment in Improving Work Productivity Office Employees in Botomuzoi District Nias Regency. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Julia, J., Monde, M., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*. 3(2), 187–192.
- Manulang & Sinaga. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera*. 1(1), 10–21.
- Nuraini, D., Hidayati, R. S., & Hermanto, H. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(1), 131–140. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327>
- Omry, P. D. rahayu, A. C. A. R. H. (2024). Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data October 2024. *Cv Lauk Puyu Press, October*. https://www.researchgate.net/publication/385132470_Metode_Penelitian_dan_Teknik_Analisis_Data
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata, U. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK SERTA STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK SUKA RASA BAKERY*. 10(2), 79–85.
- puspa anggraini. (2021). Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol*.
- Sidik, H. A. B., & Aziz, S. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Surijadi, H., Idris, Y., & Bisnis, A. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Herman Surijadi & Yuslan Idris - Administrasi Bisnis Polnam &. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(1), 15–32.
- Widiatmika, K. P. (2015). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Wijaya, E., Pipin,) •, & Sari, P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada BKDPSDM Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3, 63–76.
- Wulandari, P., & Nurhayati, S. F. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (SDM) terhadap Produktivitas Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) (Studi pada UMKM Binaan Dindagkop dan UKM Kota Pekalongan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i2.3409>

Yudi Setia Rachmanda et al. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA TASIKMALAYA*. 6(2), 86–101.