



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Suatu Perusahaan

The Influence of the Work Environment on Employee Welfare in a Company

Eloh Bahiroh¹, Alya Fitri Astari², Rayzsa Dwi Paksi Y.³, Sofyan Ramadhan⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Email: elohbahiroh@untirta.ac.id¹, alyafitras5@gmail.com², rayzsandk06@gmail.com³,
sofyanramadhann24@gmail.com⁴

Article Info

Article history :

Received : 25-02-2026

Revised : 27-02-2026

Accepted : 01-03-2026

Pulished : 03-03-2026

Abstract

This study aims to explain the influence of the work environment on employee wellbeing using a literature review approach. The work environment is described as a combination of physical and non-physical factors that shape employees' daily work experiences, including workspace layout, physical comfort, safety, and interpersonal relations. The reviewed literature indicates that a well-organized, safe, and supportive work environment can enhance comfort, reduce work pressure, and contribute to better psychological stability. Overall, this study emphasizes that developing a positive work environment is an essential aspect of improving the sustainable well-being of human resources within an organization.

Keywords: *work environment; employee well-being; physical factor & non-physical factors*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan melalui pendekatan tinjauan literatur. Lingkungan kerja dipahami sebagai gabungan faktor fisik dan nonfisik yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari, meliputi tata ruang, kenyamanan fisik, keselamatan, serta hubungan antarindividu. Hasil telaah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertata, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan, menurunkan tekanan kerja, serta mendorong kondisi psikologis yang lebih stabil. Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa pengembangan lingkungan kerja yang positif merupakan aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia secara berkelanjutan di dalam organisasi.

Kata Kunci: *lingkungan kerja; kesejahteraan karyawan; faktor fisik & faktor nonfisik*

LATAR BELAKANG

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam menentukan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi modern. Lingkungan kerja tidak sekedar mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, pencahayaan, atau tata ruang, tetapi juga mencakup faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Dalam era persaingan seperti sekarang ini, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan optimal, merasa dihargai, dan memiliki motivasi untuk terus berkembang.



Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak sekali organisasi atau perusahaan masih menghadapi banyak tantangan mengenai lingkungan kerja. Permasalahan umum yang sering terjadi seperti, stres kerja, burnout, beban kerja yang tidak seimbang, fasilitas yang kurang memadai, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis. Kondisi inilah yang menyebabkan menurunnya semangat kerja, mengganggu kesehatan mental, dan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, adanya komunikasi yang tidak efektif serta kurangnya dukungan dari atasan juga memperburuk suasana kerja sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik atau kesehatan, tetapi juga mencakup aspek emosional, sosial, dan psikologis. Ketika karyawan merasa nyaman, aman, dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, lebih produktif, serta lebih loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Meskipun pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan telah lama menjadi perhatian dalam dunia organisasi atau perusahaan, masih saja terdapat adanya kesenjangan penelitian yang perlu dibahas lebih lanjut. Salah satu kesenjangan tersebut adalah terbatasnya penelitian yang melihat lingkungan kerja secara holistik, bukan hanya dari sisi fisik tetapi juga dari sisi sosial dan psikologis. Selain itu, banyak pembahasan sebelumnya hanya menyoroti satu aspek kesejahteraan, padahal kesejahteraan karyawan bersifat multidimensional. Di samping itu, dinamika lingkungan kerja yang terus berubah membuat penelitian terkait topik ini tetap relevan dan perlu diperbaharui.

Dengan mempertimbangkan berbagai fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman teoritis serta menawarkan masukan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat beberapa kelompok di dalamnya seperti fasilitas pendukung guna mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Teori lingkungan kerja pada umumnya menekankan bahwa kondisi kerja adalah kombinasi dari aspek fisik dan aspek nonfisik (psikososial) yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan performa pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik ataupun nonfisik, merupakan faktor dalam menentukan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan.



Adanya fasilitas memadai dan suasana kerja yang tenang mampu menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan secara signifikan (Pratiwi, A., & Wardani, N.P., 2022). Penelitian Firmansyah dan rekan (2024) menguraikan bahwa, lingkungan kerja dipahami sebagai kondisi fisik meliputi pencahayaan, ventilasi, tata letak ruang, kebisingan, serta fasilitas yang menunjang proses pekerjaan sehari-hari. Aspek fisik ini menjadi dasar dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, serta mendukung produktivitas. Menurut Manullang dan Sampurna (2025) melihat lingkungan kerja sebagai sumber daya pekerjaan (job resources) dalam perspektif Job Demands Resources (JD-R)

Lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor protektif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam model ini, lingkungan kerja bukan hanya ruang fisik, tetapi juga dukungan sosial, struktur organisasi, kejelasan peran, dan gaya kepemimpinan yang memengaruhi strategi coping individu. Dengan demikian, teori lingkungan kerja modern menekankan bahwa kondisi kerja yang ideal adalah perpaduan antara sarana fisik yang memadai dan atmosfer sosial yang sehat.

Faktor yang membentuk lingkungan kerja

1. Fasilitas Fisik dan Penataan Ruang

Kualitas fisik tempat kerja menjadi salah satu penentu utama kenyamanan kerja. Ruang kerja yang terang, aliran udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, dan tata letak yang ergonomis dapat meningkatkan fokus, mempercepat penyelesaian tugas, serta mengurangi risiko kelelahan dan kecelakaan kerja.

2. Interaksi Sosial dan Dukungan Atasan

Hubungan interpersonal yang harmonis merupakan pondasi terbentuknya suasana kerja yang sehat. Komunikasi terbuka, sikap saling mendukung, dan kepedulian atasan terhadap kebutuhan karyawan menciptakan rasa aman secara psikologis.

3. Beban Kerja dan Kejelasan Peran

Kondisi kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Beban kerja berlebih, target tidak realistis, atau ketidakjelasan tugas dapat memicu stres dan menurunkan kualitas lingkungan kerja.

4. Aspek Keamanan dan Kebersihan

Tingkat kebersihan lingkungan, standar keamanan kerja, serta kondisi peralatan menentukan rasa aman dan nyaman selama bekerja. Lingkungan yang bersih dan terawat membuat karyawan lebih fokus dan minim gangguan.

5. Kebijakan Organisasi dan Sistem Kerja

Peraturan, struktur organisasi, sistem penghargaan, rotasi pekerjaan, hingga jalur pengembangan karier turut memengaruhi bagaimana karyawan menilai lingkungan kerja.



Kesejahteraan Karyawan

Menurut penelitian Hidayat dan rekan (2022) kepuasan kerja dalam organisasi sering digunakan sebagai indikator untuk menilai tingkat kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mencerminkan kesejahteraan yang lebih baik.

1. Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa sebagai pelengkap (material dan nonmaterial) diberikan berdasarkan kebijaksanaan, dengan tujuan memperbaiki serta mempertahankan kondisi fisik hingga mental karyawan, agar produktivitas kerja dapat meningkat (Hasibuan, Malayu. (2001). Kesejahteraan karyawan tidak sebatas soal gaji, tetapi bagaimana lingkungan kerja memberikan rasa aman dan dukungan sosial.

Lingkungan kerja positif berhubungan positif terhadap kepuasan kerja yang mana pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas suatu organisasi (Sutrisno, E. 2019). Menurut Manullang dan Sampurna (2025), kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi pribadi terhadap pengalaman hidup dan pekerjaan. Konsep ini mencakup perasaan bahagia, rendahnya tingkat stres, kepuasan hidup, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Kesejahteraan ini sangat dipengaruhi oleh stres kerja dan strategi coping yang digunakan individu.

2. Kesejahteraan Psikologis

Dalam jurnal Ningrum dan Mangundjaya, kesejahteraan dijelaskan melalui enam dimensi teori Ryff, yaitu hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, kemampuan menguasai lingkungan, tujuan hidup yang jelas, kemandirian, serta pertumbuhan pribadi. Pendekatan ini menempatkan kesejahteraan sebagai kondisi psikologis yang komprehensif dan multidimensi.

3. Kepuasan Kerja sebagai Bagian dari Kesejahteraan

Jurnal lain menggunakan kepuasan kerja sebagai indikator kesejahteraan. Komponen yang diukur meliputi sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, peran atasan, serta kondisi kerja secara umum. Kepuasan kerja dinilai sebagai bentuk nyata kesejahteraan pegawai di konteks organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan

Menurut Wibowo & Sari (2024) Kesejahteraan karyawan tidak terlepas dari sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada pekerjanya. Bentuk dukungan seperti kebijakan yang adil, perhatian dari pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Terdapat beberapa faktor utama yang berpengaruh kuat terhadap tingkat kesejahteraan karyawan:

1. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan fisik yang nyaman dan iklim sosial yang positif sangat memengaruhi kesejahteraan.

2. Kebijakan dan Dukungan Organisasi

Kompensasi yang adil, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan dari manajemen



memberikan rasa aman dan meningkatkan kualitas kesejahteraan.

3. Stres Kerja dan Beban Tugas

Stres yang berlebihan dapat menurunkan kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang dan tekanan yang berkelanjutan mengganggu kondisi psikologis karyawan.

4. Kondisi Psikologis Individu

Faktor individual seperti ketahanan mental, kemampuan beradaptasi, dan kecerdasan emosional turut menentukan bagaimana seseorang memaknai dan merasakan kesejahteraan dalam kehidupannya.

5. Dukungan Sosial dan Relasi Kerja

Hubungan yang sehat dengan rekan kerja dan atasan menciptakan rasa diterima, dihargai, dan diperhatikan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan

Pada dasarnya, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana pekerja merasa secara fisik dan psikologis. Dalam penelitian Rahmawati & Putra (2023) Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik, baik dari sisi fisik maupun psikologis, memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Kondisi kerja yang aman, nyaman, serta adanya hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat membantu menekan tingkat stres dan kelelahan kerja, sehingga kesejahteraan psikologis karyawan dapat terjaga dengan lebih baik. Karyawan umumnya merasa lebih mudah untuk fokus dan menyelesaikan tugas mereka tanpa merasa terbebani di lingkungan kerja yang rapi, nyaman, dan bebas dari gangguan. Fasilitas dasar seperti pencahayaan yang memadai, area kerja yang tenang, dan fasilitas yang memadai dapat memberikan pekerja rasa aman dan nyaman.

Namun, masalah fisik bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kesejahteraan. Lingkungan psikologis di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, gaya komunikasi atasan, dan budaya kerja sehari-hari, juga memiliki pengaruh yang besar. Karyawan cenderung lebih stabil secara emosional dan kurang rentan mengalami stres ketika mereka merasa dihargai dan didukung di tempat kerja. Menurut penelitian oleh Firmansyah dan rekan (2024), karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih tenang dan dengan beban psikologis yang lebih ringan di tempat kerja yang teratur dengan interaksi antarindividu yang positif.

Cara perusahaan memperlakukan karyawannya merupakan aspek lain dari lingkungan kerja. Menurut Mubin dan Suprawoto (2023), kesejahteraan psikologis cenderung meningkat ketika karyawan merasa ada kesempatan untuk terhubung secara positif dan merasa dihargai di tempat kerja. Karyawan lebih rentan mengalami stres, demotivasi, dan bahkan masalah kesehatan mental di lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sehingga, lingkungan kerja berkontribusi pada kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan, menjadi lebih bahagia, dan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Untuk menjaga kesejahteraan karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis.



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka. Dalam prosesnya, penulis menelusuri berbagai sumber bacaan yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai kesejahteraan karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk lingkungan kerja. Sumber yang dikumpulkan berasal dari jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku referensi, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan. Seluruh informasi yang ditemukan kemudian dipahami, dibandingkan, dan dirangkum untuk menghasilkan pemahaman yang menyeluruh tentang isu yang dikaji. Metode ini dipilih karena dinilai paling tepat untuk mengkaji konsep serta temuan penelitian sebelumnya tanpa perlu melakukan pengumpulan data langsung di lapangan. Melalui pendekatan ini, penulis dapat menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang mendalam terhadap teori dan hasil penelitian yang telah ada.

Sumber Data

Data diambil dari beberapa buku, jurnal penelitian yang terkait dengan penelitian lain yang berkaitan dengan tema lingkungan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode dokumentasi melalui studi pustaka (library research). Peneliti mengakses sumber data sekunder berupa jurnal nasional, buku manajemen sumber daya manusia.

Proses pengumpulan data mencakup tahapan berikut:

1. Identifikasi sumber ilmiah melalui database jurnal terpercaya yang relevan dengan topik variabel penelitian.
2. Pembacaan mendalam terhadap teori lingkungan kerja, indikator kesejahteraan, serta hasil penelitian terdahulu.
3. Pencatatan sistematis teori inti, konsep variabel, indikator yang digunakan, serta hasil-hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kesejahteraan.
4. Seleksi sumber yang memiliki kredibilitas tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan dalam konteks akademik.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan literature review analitis, bukan sekadar rangkuman. Tujuannya untuk menemukan pola keterkaitan antarvariabel dan menguji konsistensi hasil penelitian terdahulu.

Tahapan analisis yang diterapkan antara lain:

1. Reduksi Data

Menyeleksi literatur berdasarkan kesesuaian teori dan relevansi empiris terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Hanya sumber yang memiliki kejelasan metodologi serta mendukung hubungan antarvariabel yang dipertahankan.



2. Penyajian Data

Temuan penelitian dikelompokkan dalam beberapa kategori, seperti: Definisi lingkungan kerja, Indikator kesejahteraan karyawan, dan Pola hubungan antarvariabel

Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan tidak hanya menyatakan hubungan positif kedua variabel, tetapi juga menyoroti kondisi-kondisi yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Pendekatan ini memastikan penelitian tidak sekadar menyusun teori, tetapi menghasilkan interpretasi yang berlandaskan bukti ilmiah dari berbagai riset sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh kombinasi aspek fisik dan psikososial. Dari sisi fisik, pencahayaan, ventilasi, tata ruang, dan tingkat kebisingan menjadi faktor utama yang menentukan kenyamanan karyawan. Literatur menegaskan bahwa ruang kerja yang terang, bersih, dan tertata baik membantu karyawan bekerja lebih fokus dan mengurangi rasa lelah.

Sementara itu, kajian pada aspek nonfisik memperlihatkan bahwa hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan pola komunikasi berperan besar dalam membentuk suasana kerja yang sehat. Lingkungan sosial yang positif memberikan rasa aman secara psikologis dan mendorong karyawan lebih bersemangat menjalankan tugasnya. Selain itu, beban kerja yang seimbang dan kejelasan peran ditemukan sebagai komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil.

Secara umum, literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya menyediakan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga menciptakan iklim sosial yang mendukung. Kombinasi kedua aspek inilah yang menentukan kualitas pengalaman kerja karyawan dan mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas sehari-hari.

Kesejahteraan Karyawan

Kajian literatur menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan terbentuk dari perpaduan kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang dialami pekerja dalam aktivitas sehari-hari. Dari sisi psikologis, kesejahteraan banyak terkait dengan kemampuan individu mengelola stres, merasa aman, dan memiliki hubungan kerja yang positif. Penelitian-penelitian yang dibahas juga menegaskan bahwa dukungan organisasi, seperti kesempatan berkembang dan perlakuan yang adil, menjadi faktor penting dalam membangun rasa nyaman dan kepuasan kerja.

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut berpengaruh terhadap kualitas kesejahteraan. Karyawan yang mampu menjaga ritme kerja dan waktu pribadi umumnya menunjukkan tingkat kepuasan dan kesehatan mental yang lebih baik. Sementara itu, beban kerja yang berlebihan dan tekanan yang berlangsung lama dapat menurunkan kondisi kesejahteraan. Secara keseluruhan, literatur menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh faktor organisasi, pola hubungan sosial, serta kesiapan psikologis individu. Ketiga hal ini saling berkaitan dalam menentukan bagaimana karyawan merasakan kenyamanan, kepuasan, dan kualitas hidup selama bekerja.



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan kajian teori yang telah dibahas, terlihat bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk tingkat kesejahteraan karyawan. Dari sisi fisik, fasilitas kerja yang memadai seperti pencahayaan yang cukup, ruangan yang tertata, serta kondisi kerja yang bersih dan aman membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih nyaman. Suasana fisik yang mendukung membuat pekerja lebih mudah berkonsentrasi dan tidak cepat lelah, sehingga membantu mereka mempertahankan kondisi fisik maupun emosional yang lebih stabil.

Selain faktor fisik, aspek psikososial dalam lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap kesejahteraan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, gaya komunikasi atasan yang mendukung, serta budaya kerja yang positif dapat memberi rasa dihargai dan memperkuat kondisi psikologis karyawan. Ketika suasana kerja terasa aman dan terbuka, karyawan cenderung lebih tenang, mampu mengelola tekanan dengan lebih baik, serta memiliki perasaan terlibat dalam organisasi.

Kajian teori juga menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dan kejelasan peran turut menentukan apakah karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang mereka miliki. Ketidakseimbangan dalam dua aspek ini sering menjadi pemicu stres, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Secara menyeluruh, analisis ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan karyawan terbentuk dari perpaduan antara kondisi kerja yang mendukung secara fisik dan interaksi sosial yang sehat. Ketika kedua elemen tersebut berjalan dengan baik, karyawan lebih mampu menjaga kondisi fisik, merasa aman secara psikologis, serta menjalankan pekerjaannya dengan lebih tenang. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memperlemah motivasi, menimbulkan stres, dan menurunkan kualitas kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

Interpretasi temuan secara teoritis.

Hasil dari tinjauan pustaka menunjukkan dengan jelas adanya korelasi yang positif dan signifikan antara atmosfer kerja dan kesejahteraan para pegawai. Secara teoritis, hasil ini bisa dipahami sebagai berikut:

Lingkungan Kerja sebagai Sumber Daya Pekerjaan: Dalam konteks teori Job Demands-Resources (JD-R), atmosfer kerja yang memberikan dukungan (baik dalam aspek fisik maupun psikososial) berfungsi sebagai sumber daya pekerjaan. Sumber daya ini, seperti dukungan dari atasan, kejelasan tugas, dan fasilitas yang memadai, bertindak sebagai penghalang yang mengurangi efek negatif dari tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan dan tekanan. Ketersediaan sumber daya pekerjaan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Kesejahteraan pegawai memiliki sifat yang multidimensional, meliputi elemen fisik, psikologis, dan sosial. Penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi keseluruhan dimensi ini. Elemen Fisik (seperti pencahayaan, ventilasi, ergonomi) memiliki dampak langsung terhadap kesehatan fisik dan perasaan aman. Elemen Psikososial (dukungan dari atasan, interaksi antar rekan kerja, komunikasi) mempengaruhi kesehatan mental dan hubungan sosial, membantu mengurangi tekanan, dan meningkatkan motivasi.



Kebahagiaan kerja sering kali dijadikan sebagai ukuran nyata untuk menilai kesejahteraan. Lingkungan kerja yang positif, yang menawarkan imbalan yang adil, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan yang baik, secara bersamaan memenuhi ekspektasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan kerja dan memperkuat kesejahteraan keseluruhan.

Kaitan dengan teori organisasi, psikologi kerja, dan manajemen SDM.

Temuan ini berkaitan erat dengan tiga bidang utama ilmu pengetahuan:

1. *Teori Organisasi*: Penemuan ini sesuai dengan gagasan dari Teori Dukungan Organisasi. Saat perusahaan membangun suasana kerja yang positif (baik fisik, sosial, maupun manajerial), karyawan akan melihatnya sebagai bentuk dukungan dari organisasi.
2. *Psikologi Kerja*: Elemen psikososial dalam lingkungan kerja, khususnya dalam hal interaksi sosial dan kultur kerja, terhubung dengan konsep Kesejahteraan Psikologis. Dalam penelitian Putri & Kurniawan (2023) disebutkan bahwa tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan kejelasan peran dan kapasitas individu berpotensi menimbulkan stres kerja. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan, terutama pada aspek psikologis, sehingga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja menjadi faktor yang sangat penting. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan membantu karyawan untuk meraih enam dimensi Kesejahteraan Psikologis Ryff, seperti hubungan positif, penerimaan diri, dan otonomi.
3. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Dari sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan suasana kerja yang sehat merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan nilai bagi karyawan dan meraih keunggulan kompetitif. Kebijakan serta sistem kerja seperti kompensasi, pengembangan karier, dan kejelasan peran dianggap krusial dalam meningkatkan kesejahteraan.

Model konseptual yang terbentuk dari seluruh literatur

Berdasarkan penggabungan berbagai sumber, model konseptual yang bisa dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. *Ruang Kerja Fisik (Kesejahteraan Fisik dan Mental)*
Sebuah lingkungan kerja yang aman, teratur, bersih, dan nyaman berkontribusi pada kesehatan fisik sekaligus mengurangi stres serta kelelahan.
2. *Ruang Kerja Psikososial (Kesejahteraan Emosional dan Sosial)*
Relasi kerja yang baik, dukungan dari atasan, budaya yang positif, dan komunikasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja serta stabilitas emosional.
3. *Kebijakan Perusahaan (Kesejahteraan Menyeluruh)*
Kompensasi yang wajar, kejelasan dalam peran, peluang untuk berkembang, dan pengakuan mempengaruhi rasa aman, kesetiaan, dan kepuasan, sehingga berujung pada kesejahteraan menyeluruh.
4. *Tekanan Kerja sebagai Faktor Penghambat*
Beban kerja yang berlebihan, tugas yang tidak jelas, atau tujuan yang tidak realistis dapat merusak dampak positif dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang terdiri atas aspek fisik (seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas) serta aspek nonfisik (hubungan interpersonal, dukungan atasan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja) terbukti berperan penting dalam membentuk kondisi fisik, psikologis, dan sosial karyawan.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman, nyaman, serta didukung oleh interaksi sosial yang positif cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, dan mencapai kesejahteraan yang lebih stabil. Sebaliknya, tekanan kerja, beban berlebihan, dan ketidakjelasan peran berpotensi melemahkan pengaruh positif lingkungan kerja tersebut. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan merupakan hasil dari kombinasi kondisi kerja fisik, iklim sosial- psikologis, dan kebijakan organisasi yang secara simultan menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A., & Wardani, N. P. (2022). Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-58.
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan di era pandemi covid-19. *El Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608-616.
- Dumitriu, S., dkk. (2025). The role of the workplace environment in shaping employees' well-being. *Sustainability*, 17(6), 2613.
- Firmansyah, M. H., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(1), 97-107.
- Hidayat, R., Nugroho, Y., & Lestari, E. (2022). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai determinan kesejahteraan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 33-44
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Ma'ruf, A., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 279-290.
- Malayu, H. (2001). SP, 2001. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara. Kepuasan kerja sebagai determinan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201-212.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, F., & Sampurna, D. S. (2025). Peran strategi coping dalam memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(2), 14-29. *Manusia*, 11(2), 145-156.
- Mubin, M. N., & Suprawoto, A. (2023). Peran kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 610-618.



- Pratiwi, A., & Wardani, N. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non-Fisik terhadap Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45-58.
- Putri Asih. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 20-26.
- Putri, N. A., & Kurniawan, D. (2023). Beban kerja, stres kerja, dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 55-66.
- Rahmawati, D., & Putra, A. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan Psikologis karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tri, D., Ningrum, W., & Mangundjaya, W. L. (2024). Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 3(3), 61-618.
- Wibowo, S. A., & Sari, M. P. (2024). Dukungan organisasi dan implikasinya terhadap kesejahteraan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 33–44.
- Zhenjing, G., dkk. (2022). Impact of employees' workplace environment on employee task performance. *Journal of Business and Management Research*, 4(2), 112-120.