MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH JOB ENRICHMENT, PARTISIPASI SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN PT. BINA BANGUN PERKASA KEDIRI

Kharisma Ayu Hillma Ricza Aziz[1], Kukuh Harianto[2], Suseno Hendratmoko[3]
Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia
kahrakharisma2@gmail.com, kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id, susenohendratmoko@uniska-kediri.ac.id

Abstract
This study aims to examine the effect of job enrichment, participation, and the physical work environment on employee performance at PT. Bina Bangun Perkasa, Kediri. A quantitative method with an associative approach was applied, involving 34 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed with multiple linear regression, including t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that job enrichment, participation, and the physical work environment have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. These findings highlight the importance of implementing job enrichment strategies, enhancing employee participation, and providing a supportive physical work environment to improve performance and organizational success.
Keywords: Humble Leadership, Professionalism, and Employee Performance

Abstrak
Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap performa kerja karyawan PT. Bina Bangun Perkasa, Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel berjumlah 34 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap performa kerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penerapan strategi pengayaan tugas, peningkatan partisipasi karyawan, serta penyediaan lingkungan kerja fisik yang mendukung guna meningkatkan performa kerja dan keberhasilan organisasi.
Kata Kunci: ***Humble Leadership*, Profesionalisme, dan Kinerja Karyawan**

Article history
Received: September 2025
Reviewed: September 2025
Published: September 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, performa kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi masa kini dituntut untuk tidak hanya memprioritaskan produktivitas, tetapi juga kepuasan dan keterlibatan karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif adalah job enrichment, yaitu pengayaan tugas karyawan agar pekerjaan menjadi lebih bermakna dan menantang. Selain itu, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan lingkungan kerja fisik yang kondusif juga diidentifikasi sebagai aspek penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan hasil kerja.

Di PT. Bina Bangun Perkasa, Kediri, terdapat indikasi bahwa meskipun upaya untuk meningkatkan pekerjaan melalui pengayaan tugas telah dilakukan, partisipasi karyawan dalam proses kerja dan kondisi lingkungan fisik belum optimal. Misalnya, beberapa karyawan melaporkan bahwa fasilitas kerja kurang memadai dan tidak selalu mendukung produktivitas mereka. Hal ini membuka pertanyaan apakah kombinasi dari job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap performa kerja di perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa job enrichment berpengaruh positif terhadap kepuasan dan motivasi karyawan. Namun demikian, studi yang menggabungkan ketiga variabel tersebut — job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik — masih terbatas, khususnya dalam konteks perusahaan konstruksi atau di wilayah Kediri. Karena itu, penelitian ini merumuskan pertanyaan: “Sejauh mana job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi performa kerja karyawan PT. Bina Bangun Perkasa?”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap performa kerja karyawan PT. Bina Bangun Perkasa. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa bukti empiris bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengembangan kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik, sekaligus menambah literatur tentang peranan lingkungan fisik dalam performa kerja di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Job Enrichment

Job enrichment atau pengayaan tugas merupakan strategi manajemen untuk memberikan variasi, tanggung jawab, dan tantangan lebih besar kepada karyawan. Hackman dan Oldham (1976) menyatakan bahwa job enrichment meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja individu. Penelitian Nuraeni dan Adji (2023) juga menemukan bahwa job enrichment berpengaruh signifikan terhadap performa kerja.

Partisipasi

Partisipasi diartikan sebagai keterlibatan aktif karyawan dalam proses kerja maupun pengambilan keputusan (Ono & Fandi, 2021). Pandjaitan (2018) menegaskan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dengan berpartisipasi, karyawan merasa dihargai sehingga terdorong memberikan kontribusi optimal.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti tata letak, pencahayaan, suhu, udara, dan kebisingan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas (Sedarmayanti, 2011; Robbins, 2017). Penelitian Jayusman et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memicu semangat, mengurangi stres, dan meningkatkan performa kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Performa Kerja
Performa kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar organisasi (Mangkunegara, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja antara lain kemampuan, upaya, dan dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2009).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (*job enrichment*, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (performa kerja karyawan).

Lokasi Penelitian
Penelitian dilaksanakan di PT. Bina Bangun Perkasa, yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo No. 86, Kaliombo, Kota Kediri, Jawa Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi topik penelitian dengan kondisi perusahaan serta adanya dukungan dari pihak manajemen.

Populasi dan Sampel
Populasi
Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bina Bangun Perkasa yang berjumlah 36 orang.

Sampel
Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan 34 responden sebagai sampel, dengan pengecualian direktur dan HRD karena keduanya berada pada level manajerial puncak.

Teknik Pengambilan Sampel
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, sampel difokuskan pada karyawan tetap yang bukan top manager.

Penentuan Jumlah Sampel
Jumlah sampel ditentukan dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 karyawan), sehingga seluruh karyawan tetap diikutsertakan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 34 orang karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Job Enrichment (X_1)	X1.1	0,721	0,349	0,000	Valid
	X1.2	0,827	0,349	0,000	Valid
	X1.3	0,846	0,349	0,000	Valid
	X1.4	0,716	0,349	0,000	Valid
	X1.5	0,701	0,349	0,000	Valid
	X1.6	0,701	0,349	0,000	Valid
	X1.7	0,749	0,349	0,000	Valid
	X1.8	0,773	0,349	0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X1.9	0,763	0,349	0,000	Valid
	X1.10	0,758	0,349	0,000	Valid
Partisipasi (X_2)	X2.1	0,811	0,349	0,000	Valid
	X2.2	0,801	0,349	0,000	Valid
	X2.3	0,764	0,349	0,000	Valid
	X2.4	0,680	0,349	0,000	Valid
	X2.5	0,893	0,349	0,000	Valid
	X2.6	0,864	0,349	0,000	Valid
	X2.7	0,655	0,349	0,000	Valid
	X2.8	0,635	0,349	0,000	Valid
	X2.9	0,605	0,349	0,002	Valid
	X2.10	0,872	0,349	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	X3.1	0,880	0,349	0,000	Valid
	X3.2	0,882	0,349	0,000	Valid
	X3.3	0,858	0,349	0,000	Valid
	X3.4	0,857	0,349	0,000	Valid
	X3.5	0,916	0,349	0,000	Valid
	X3.6	0,855	0,349	0,000	Valid
	X3.7	0,936	0,349	0,000	Valid
	X3.8	0,889	0,349	0,000	Valid
	X3.9	0,900	0,349	0,000	Valid
	X3.10	0,900	0,349	0,000	Valid
	X3.11	0,771	0,349	0,000	Valid
	X3.12	0,765	0,349	0,000	Valid
Performa Kerja (Y)	Y1	0,805	0,349	0,000	Valid
	Y2	0,751	0,349	0,000	Valid
	Y3	0,793	0,349	0,000	Valid
	Y4	0,808	0,349	0,000	Valid
	Y5	0,669	0,349	0,000	Valid
	Y6	0,716	0,349	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Job Enrichment (X1)	0,815	0,6	Reliabel
Partisipasi (X2)	0,737	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,768	0,6	Reliabel
Performa Kerja (Y)	0,772	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

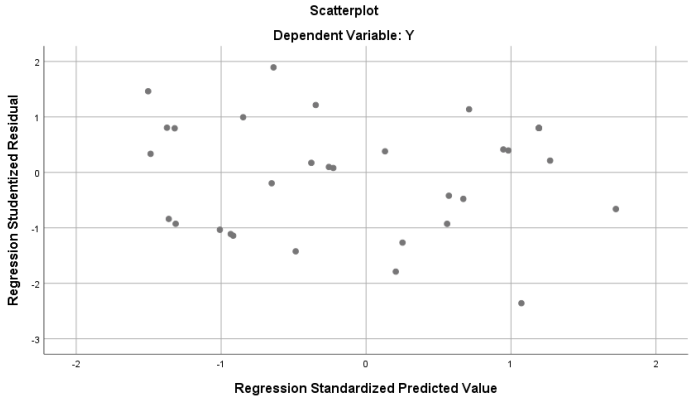
Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Job enrichment (X1)	0,161	Normal
Partisipasi (X2)	0,161	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,161	Normal
Performa Kerja (Y)	0,161	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai Asymp. Sig. pada Kolmogorov-smirnov yakni 0,161 > 0,05, sehingga seluruh data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik- titik menyebar secara acak dan tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Job Enrichment (X1)	0,439	2,277
Partisipasi (X2)	0,362	2,761
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,751	1,332

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen pada mode regresi dengan nilai tolerance pada variabel X1, X2. Dan X3 > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Deviation from Linierity	Keterangan
Job Enrichment (X1)	0,168	Linier
Partisipasi (X2)	0,865	Linier
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,465	Linier

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan menunjukkan bahwa nilai deviation from linierity pada setiap variabel > 0,05, sehingga terdapat hubungan linier yang terjadi pada variabel X1, X2, dan X3. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat linieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (b)	t_{hitung}	Sig. t	Keterangan
Job Enrichment (X1)	0,141	2,061	0,018	H_a= diterima
Partisipasi (X2)	0,182	2,461	0,000	H_a = diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,164	8,897	0,000	H_a = Diterima
Konstanta (a)			16,171	
Nilai Korelasi (R)			0,529	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)			0,380	
F_{hitung}			3,884	
Signifikansi F			0,019	H_a = diterima
Y			Performa Kerja	

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil tabel 5 hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$
$$Y= 16,171 + 0,141X1 + 0,182X2 + 0,164X3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. a = nilai konstanta sebesar 16,171 yang memiliki arti apabila variabel Job Enrichment (X1), Partisipasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) bernilai 0% atau tidak berpengaruh, maka nilai variabel Performa Kerja (Y) adalah 16,171.
2. b1 = nilai koefisien variabel Job Enrichment (X1) memiliki nilai sebesar 0,141 berarti bahwa jika variabel Job Enrichment (X1) mengalami kenaikan sebesar saru-satuan, maka variabel Performa Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,141 satu-satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan.
3. b2 = nilai koefisien variabel Partisipasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,182 berarti bahwa variabel Partisipasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Performa Kerja (Y) yang artinya Performa Kerja mengalami kenaikan
4. b3 = nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki nilai sebesar 0,164 berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka variabel Performa Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,164 satu-satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan

Uji t(Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial, variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi 0,05 dengan menentukan nilai ttabel = (a/2;n-k-1) = (0,025;30) = 2,042. Kriteria dalam uji t antara lain :

1. Jika thitung < ttabel atau nilai sig. > 0,05, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H0 diterima dan Ha ditolak)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Jika thitung > ttabel atau nilai sig. < 0,05, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H0 ditolak dan Ha diterima).

Dapat dilihat dari tabel 5 didalam tabel linier regresi berganda maka dapat diketahui bahwa :
1. Pengaruh Job Enrichment (X1) Terhadap Performa Kerja (Y) pada PT. Bina Bangun Perkasa. Nilai sig. diketahui 0,018 < 0,05 dan nilai thitung 2,061 > ttabel 2,042. Dapat disimpulkan bahwa Job Enrichment berpengaruh signifikan terhadap Performa Kerja pada PT. Bina Bangun Perkasa, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.
2.Pengaruh Partisipasi (X2) Terhadap Performa Kerja (Y) pada PT. Bina Bangun Perkasa. Nilai sig. diketahui 0,00 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,461 > t_{tabel} 2,042. Dapat disimpulkan bahwa Partisipasi berpengaruh signifikan terhadap Performa Kerja pada PT. Bina Bangun Perkasa, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Performa Kerja (Y) pada PT. Bina Bangun Perkasa.
Nilai sig. diketahui 0,00 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 8,897 > t_{tabel} 2,042. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Performa Kerja pada PT. Bina Bangun Perkasa, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji F (Uji Simultan)
Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama), 3 variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi 0,05 dengan menentukan nilai F_{tabel} : df1 = k-1 = 4-1 = 3 dan df2 = n-k = 34-4 = 30, diperoleh nilai F_{tabel} 2,92. Kriteria dalam uji F antara lain :
1. Jika F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai sig.F < 0,05, maka secara simultan dua atau lebih variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 ditolak dan H_a diterima)
2. Jika F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai sig.F > 0,05 , maka secara simultan dua atau lebih variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (H_0 diterima dan H_a ditolak).

Berdasarkan tabel 5 (tabel regresi linier berganda) dapat diketahui bahwa nilai dari F_{hitung} 3,884 > F_{tabel} 2,92 dan nilai sig. 0,019 < 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *Job Enrichment*, Partisipasi serta Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Performa Kerja karyawan pada PT. Bina Bangun Perkasa, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel 5 (tabel regresi linier berganda) dari data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (r Square) sebesar 0,38 dan diperoleh dari nilai *adjusted R square* yakni 0,308. Nilai tersebut berarti bahwa *Job Enrichment*, Partisipasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpegaruh terhadap Performa Kerja sebesar 30,8% hingga 38,0%. Sementara itu, 62,0% hingga 69,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun beban kerja.

4.2 Pembahasan
Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel *job enrichment*, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan PT. Bina Bangun Perkasa. Hasil uji t menunjukkan bahwa

ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi < 0,05, yang berarti masing-masing berpengaruh signifikan terhadap performa kerja. Sementara itu, hasil uji F memperlihatkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga secara simultan job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap performa kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa sebagian besar variasi performa kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job enrichment* mampu meningkatkan performa kerja karyawan dengan memberikan variasi tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi, serta peluang pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan teori Hackman dan Oldham (1976) yang menekankan pentingnya dimensi pekerjaan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja.

Partisipasi karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap performa kerja. Karyawan yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan penelitian Pandjaitan (2018) yang menyatakan bahwa partisipasi karyawan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan produktivitas.

lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap performa kerja. Kondisi Lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara, serta tata ruang yang baik, mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Hasil ini mendukung penelitian Jayusman et al. (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berperan penting dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan.

Secara simultan, ketiga variabel terbukti berkontribusi terhadap performa kerja karyawan PT. Bina Bangun Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara komprehensif, tidak hanya dengan memperkaya tugas karyawan, tetapi juga melalui partisipasi aktif dan penyediaan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik diperlukan untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bina Bangun Perkasa mengenai pengaruh job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap performa kerja, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan. Secara parsial, job enrichment terbukti mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab individu sehingga berdampak pada peningkatan performa kerja. Partisipasi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan, di mana keterlibatan aktif dalam proses kerja mendorong rasa memiliki dan meningkatkan produktivitas. Demikian pula, lingkungan kerja fisik yang kondusif terbukti berkontribusi signifikan terhadap kenyamanan, semangat kerja, serta hasil kinerja. Secara simultan, job enrichment, partisipasi, dan lingkungan kerja fisik bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan PT. Bina Bangun Perkasa, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan ketiga aspek tersebut merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ahmad, F., & Taryono, O. (2021). Pengaruh Partisipasi Masyarakat terhadap Efektivitas Pembangunan Desa Majasari Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, *24*(2), 61.

[2] Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. Modus, 27(2), 141–162.

[3] Devi Nuraeni, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023). The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(6), 8183–8190.
[4] Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. California management review, 17(4), 57-71
[5] Harianto, K., Kusuma Wardhani, R., & Sutapa, H. (2024). Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(2), 126–138.
[6] Hendratmoko, S. (2018). Pengaruh Penerapan In House Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Mulia Indobel – Perusahaan Cokelat Monggo. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(September), 175–183.
[7] Miranti Putri, P. (2021). The Influence of Physical Work Environment on Employee Performance of PT. Bukalapak. SSRN Electronic Journal.
[8] Ngongare, A., Rompas, W. Y., & Kiyai, B. (2019). Partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa di desa Hatetabako Kecamatan Wasile Tengah Kabupaten Halmahera Timur. Jurnal Administrasi Publik, 5, 1–13.
[9] Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). Diponegoro Journal of Management, 10(3), 1–13.
[10] Putri, A. D., Ahman, A., Hilmia, R. S., Almaliyah, S., & Permana, S. (2023). Pengaplikasian Uji T Dalam Penelitian Eksperimen. Jurnal Lebesgue : Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika Dan Statistika, 4(3), 1978–1987.
[11] Kesempatan Berkembang Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh Jaya. Jurnal Ilmiah Edunomika, 7(1).
[12] Shifa Rihadatul ‘Ays. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 272–283.
[13] Siboro, J. K., & Syahreza, D. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 11(1), 834–843.
[14] Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 114–120.
[15] Sugiyono, P.D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48-61.
[16] Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatit, R&D. Bandung: Alfabeta.
[17] Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. Buku Ajar Statistika Dasar, 14(1), 15–31.
[18] Susanti, N., & Rohima, D. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 3(3), 285–292.
[19] Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar & Teori. Unj Press
[20] Wardati, W., Hidayatullah, M. S., & Zwagery, R. V. (2020). Hubungan Antara Persepsi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lapangan Yang Bekerja Di Perusahaan Batubara Pt. Tunas Inti Abadi (Tia) Di Tanah Bumbu. Jurnal Kognisia, 3(1), 68.