

**LINGKUNGAN NON FISIK KANTOR: MEMBANGUN KEHARMONISAN,
KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI KERJA DI LINGKUNGAN PESANTREN AL-
IHSAN BOARDING SCHOOL RIAU**

Imam Ma'arif¹, Irawati², Nadia Nabila³,

Rinda Luftia Kaysa⁴, Zaskia Adella Ramadhani⁵

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

imambalam04@gmail.com¹, Irawati1@uin-suska.ac.id²,

nabilanadia0803@mail.com³, rindakaysa@gmail.com⁴,

zaskiaadela123@gmail.com⁵

ABSTRACT

The non-physical office environment plays an important role in creating a harmonious, comfortable, and productive workplace. This study aimed to describe the non-physical work environment at Al-Ihsan Boarding School Riau, focusing on work relationships, communication, and employee motivation. The research employed a descriptive qualitative approach using observation and interview techniques. The findings revealed that harmonious relationships between leaders and employees were established through open and effective communication. Communication among employees also supported teamwork and task implementation. A supportive work atmosphere contributed to employee comfort and job satisfaction. In addition, leaders regularly provided motivation and positive guidance to enhance employee performance. Conflict resolution was conducted through problem identification and collaborative discussion, while workplace comfort was maintained through good service practices and adherence to standard operating procedures (SOPs). Overall, the non-physical office environment at Al-Ihsan Boarding School Riau contributed significantly to fostering harmonious relationships, effective communication, and strong work motivation among employees.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Workplace Communication, Work Motivation.

ABSTRAK

Lingkungan non fisik kantor memiliki peran penting dalam menciptakan tempat kerja yang harmonis, nyaman, dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan non fisik kantor di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau dengan fokus pada hubungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui teknik observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai terjalin melalui komunikasi yang terbuka dan efektif.

Komunikasi antarpegawai juga mendukung kerja sama dan pelaksanaan tugas. Suasana kerja yang mendukung memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja bagi pegawai. Selain itu, pimpinan secara rutin memberikan motivasi dan arahan positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penyelesaian konflik dilakukan melalui identifikasi masalah dan diskusi bersama, sedangkan kenyamanan lingkungan kerja dijaga melalui pelayanan yang baik dan penerapan standar operasional prosedur (SOP). Secara keseluruhan, lingkungan non fisik kantor di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan motivasi kerja yang tinggi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antarpegawai, hubungan antara pimpinan dan bawahan, komunikasi, motivasi kerja, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan non fisik yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan kerja, semangat kerja, kerja sama, serta produktivitas pegawai dalam

menjalankan tugasnya (Myasari, 2025).

Dalam lembaga pendidikan, khususnya pesantren, lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang penting karena pelaksanaan kegiatan administrasi dan pelayanan pendidikan memerlukan koordinasi, komunikasi, dan kerja sama yang baik antarpegawai. Hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif, rendahnya motivasi kerja, serta hubungan kerja yang kurang harmonis berpotensi menimbulkan konflik dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.

Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang

berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif bagi seluruh pegawainya. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, ditemukan bahwa hubungan antara pimpinan dan pegawai terjalin secara harmonis melalui komunikasi yang terbuka dan efektif. Komunikasi antarpegawai juga berlangsung dengan baik sehingga mendukung koordinasi dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pimpinan secara rutin memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai guna meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam penyelesaian konflik kerja, pihak pesantren menerapkan pendekatan musyawarah dengan mengidentifikasi akar permasalahan dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Kenyamanan lingkungan kerja juga terus dijaga melalui penerapan pelayanan yang baik dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku (Setyoningrum, 2023).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan non fisik kantor memiliki peranan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, menciptakan komunikasi

yang efektif, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai lingkungan non fisik kantor dalam membangun keharmonisan, komunikasi, dan motivasi kerja di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi lingkungan non fisik kantor yang mendukung terciptanya keharmonisan hubungan kerja, komunikasi yang efektif, serta motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan dalam mengelola lingkungan kerja non fisik guna meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Pangarso, 2015).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam kondisi lingkungan non fisik kantor yang meliputi hubungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, serta suasana kerja di

Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengalaman, pandangan, dan interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai dalam lingkungan kerja.

Penelitian dilaksanakan di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa pesantren tersebut memiliki sistem administrasi dan pelayanan yang melibatkan interaksi intensif antarpegawai, sehingga relevan dengan fokus penelitian mengenai lingkungan non fisik kantor. Fokus penelitian diarahkan pada aspek keharmonisan hubungan kerja, efektivitas komunikasi, motivasi kerja, penyelesaian konflik, dan upaya menjaga kenyamanan lingkungan kerja.

Subjek penelitian terdiri atas pimpinan dan pegawai yang terlibat dalam aktivitas administrasi kantor pesantren. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kriteria informan meliputi keterlibatan

langsung dalam kegiatan administrasi kantor serta kemampuan memberikan informasi yang relevan mengenai lingkungan non fisik kantor.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk mengamati hubungan kerja, pola komunikasi, suasana kerja, serta interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai. Sementara itu, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang memuat pertanyaan mengenai hubungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, penyelesaian konflik, dan upaya menciptakan kenyamanan lingkungan kerja. Teknik wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih mendalam sesuai dengan pengalaman dan pandangan informan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis data kualitatif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, dan

menyederhanakan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif untuk memudahkan proses analisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola, tema, dan hubungan antar data yang ditemukan selama penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara sehingga informasi yang diperoleh dapat saling melengkapi dan memperkuat temuan penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai lingkungan non fisik kantor dalam membangun keharmonisan, komunikasi, dan motivasi kerja di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau.

C.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh melalui observasi dan wawancara terhadap pimpinan serta pegawai di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui kondisi lingkungan

non fisik kantor dalam membangun keharmonisan hubungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan beberapa tema utama yang menggambarkan kondisi lingkungan non fisik kantor di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Lingkungan Non Fisik Kantor di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau:

Aspek Penelitian	Temuan Penelitian
Keharmonisan hubungan kerja	Hubungan antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghargai.
Efektivitas komunikasi	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai serta antarpegawai berlangsung lancar sehingga mendukung koordinasi kerja.
Motivasi kerja	Pimpinan secara rutin memberikan motivasi dan arahan positif untuk meningkatkan

	semangat kerja pegawai
Penyelesaian konflik	Konflik diselesaikan melalui musyawarah, identifikasi masalah, dan pencarian solusi bersama.
Lingkungan kerja kondusif	Kenyamanan lingkungan kerja dijaga melalui pelayanan yang baik, kerja sama yang harmonis, dan penerapan SOP.

Berdasarkan tabel tersebut, lingkungan non fisik kantor di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau menunjukkan kondisi yang kondusif. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, motivasi kerja yang baik, serta mekanisme penyelesaian konflik yang tepat menjadi faktor utama yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Temuan-temuan tersebut kemudian dibahas lebih lanjut pada setiap aspek penelitian berikut ini.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau, ditemukan beberapa aspek utama lingkungan non fisik kantor

yang berperan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Aspek tersebut meliputi keharmonisan hubungan kerja, efektivitas komunikasi, motivasi kerja, penyelesaian konflik, dan strategi pesantren dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

C.1. Keharmonisan Hubungan Kerja dalam Lingkungan Non Fisik Kantor

Keharmonisan hubungan kerja merupakan salah satu unsur penting dalam menciptakan lingkungan non fisik kantor yang kondusif. Lingkungan non fisik tidak hanya berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai, tetapi juga mencakup kualitas hubungan antarindividu dalam organisasi, baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai (HARTONO, 2016). Hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, hubungan kerja antara pimpinan dan para pegawai di kantor Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau terjalin dengan sangat baik. Hubungan tersebut ditandai dengan adanya

komunikasi yang terbuka dan berjalan secara lancar antara pimpinan dan pegawai. Setiap informasi, arahan, maupun kebijakan yang diberikan pimpinan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang dilandasi oleh rasa saling menghargai dan saling percaya, sehingga proses koordinasi dan pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif (Yunaz, 2023).

Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai memberikan dampak positif terhadap kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Komunikasi yang terbuka memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara cepat dan tepat, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan (Pesiwarissa, 2024). Selain itu, pegawai juga merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun kendala yang dihadapi kepada pimpinan. Keterbukaan tersebut menciptakan suasana kerja yang lebih demokratis dan mendukung terciptanya hubungan kerja yang sehat dalam organisasi.

Selain hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, suasana kerja di kantor pesantren juga dinilai sangat

nyaman. Para pegawai merasa betah dan tenang dalam menjalankan tugas sehari-hari karena lingkungan kerja yang dibangun didasarkan pada sikap saling mendukung dan menghargai satu sama lain (Egia, 2026). Hubungan yang positif antar pegawai menciptakan rasa kebersamaan yang kuat sehingga setiap individu merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Kondisi ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan bebas dari tekanan yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang penuh dukungan dan penghargaan, mereka cenderung lebih fokus, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Keharmonisan hubungan kerja tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya hubungan yang baik dan suasana kerja yang kondusif, pegawai dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C.2 Efektivitas Komunikasi sebagai Pendukung Kinerja Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi karena berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, serta pembentukan hubungan kerja yang baik antaranggota organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap individu memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang harus dicapai (Abdullah, 2025). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi antara pimpinan dan para pegawai di kantor Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau berjalan dengan sangat baik. Hubungan kerja yang harmonis didukung oleh komunikasi yang terbuka dan lancar, sehingga setiap informasi, arahan, maupun kebijakan dari pimpinan dapat tersampaikan dengan efektif kepada seluruh pegawai. Keterbukaan komunikasi ini memudahkan proses koordinasi dalam pelaksanaan tugas serta

membantu pegawai memahami tanggung jawab yang harus dijalankan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai juga berkontribusi terhadap terciptanya pengambilan keputusan yang lebih tepat dan terarah. Melalui komunikasi yang baik, pimpinan dapat memberikan arahan yang jelas, sementara pegawai dapat menyampaikan laporan, masukan, maupun kendala yang dihadapi selama bekerja. Adanya komunikasi dua arah ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi permasalahan secara cepat serta menemukan solusi yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Oktafian, 2024).

Selain komunikasi vertikal antara pimpinan dan pegawai, komunikasi horizontal antarpegawai juga berjalan dengan baik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setiap pegawai mampu menyampaikan informasi, pendapat, maupun masukan secara terbuka kepada sesama rekan kerja. Komunikasi yang baik antarpegawai

menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperkuat kerja sama dalam menyelesaikan berbagai tugas. Melalui komunikasi yang lancar, setiap pegawai dapat saling bertukar informasi, memberikan dukungan, serta membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bersama.

Efektivitas komunikasi yang terjalin di lingkungan kantor pesantren memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Informasi yang tersampaikan dengan jelas mampu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi, serta mempercepat penyelesaian tugas. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi (K., 2024).

C.3 Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Semangat dan Produktivitas Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas pegawai

dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik), seperti penghargaan, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk mengembangkan diri (Amaliyah, 2023). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta berupaya memberikan hasil kerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun, disiplin, dan bertanggung jawab. Pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pegawai lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya kepedulian terhadap kualitas pekerjaan, serta rendahnya keinginan untuk berkembang (Vernando, 2024).

Dalam konteks organisasi, motivasi tidak hanya berkaitan dengan pemberian gaji atau insentif, tetapi juga mencakup aspek nonmaterial seperti pengakuan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, rasa aman dalam bekerja, dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi. Lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai dapat menjadi sumber motivasi yang efektif. Ketika pegawai merasa nyaman, dihormati, dan dilibatkan dalam berbagai kegiatan organisasi, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Motivasi kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih cepat, lebih teliti, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Mereka tidak hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja dan mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul (Sabena, 2016). Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi

kerja sehingga produktivitas organisasi dapat terus berkembang.

Di lingkungan pesantren atau lembaga pendidikan, motivasi kerja sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas para guru, tenaga kependidikan, maupun staf administrasi. Dukungan dari pimpinan, penghargaan atas kinerja, suasana kerja yang harmonis, serta adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih antusias dalam bekerja, mampu menghadapi tantangan dengan baik, serta berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan visi dan misi Lembaga (ImeldaYamin, 2026).

C.4 Penyelesaian Konflik sebagai Upaya Menjaga Keharmonisan Lingkungan Kerja

Keharmonisan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Dalam sebuah organisasi, termasuk lingkungan pesantren, hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai menjadi fondasi utama dalam menjaga stabilitas kerja. Berdasarkan

hasil wawancara, hubungan kerja antara pimpinan dan para pegawai di kantor pesantren terjalin dengan sangat baik. Komunikasi yang terbuka dan lancar memungkinkan setiap informasi, arahan, maupun kebijakan dapat disampaikan secara efektif kepada seluruh pegawai. Kondisi ini membantu meminimalkan terjadinya kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (WildaHikmalia, 2023).

Komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai juga berperan penting dalam proses penyelesaian konflik. Ketika terdapat permasalahan atau perbedaan pendapat di lingkungan kerja, komunikasi yang terbuka memungkinkan setiap pihak menyampaikan pandangan dan keluhannya secara langsung. Dengan demikian, akar permasalahan dapat diketahui lebih cepat dan solusi yang tepat dapat segera ditemukan. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai menciptakan suasana saling percaya sehingga proses penyelesaian konflik dapat dilakukan secara objektif dan tidak menimbulkan ketegangan yang berkepanjangan.

Selain itu, koordinasi yang baik antara pimpinan dan pegawai menjadi faktor pendukung dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pemberi arahan, tetapi juga sebagai mediator yang mampu menjembatani berbagai perbedaan yang muncul di antara pegawai. Melalui komunikasi yang efektif, pimpinan dapat memberikan pemahaman kepada seluruh pihak mengenai pentingnya kerja sama, toleransi, dan saling menghargai dalam lingkungan kerja. Hal ini membantu mencegah berkembangnya konflik yang dapat mengganggu kinerja organisasi.

Hubungan kerja yang dilandasi oleh komunikasi yang baik juga menciptakan budaya kerja yang positif. Pegawai merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun kendala yang dihadapi selama bekerja. Keterbukaan tersebut menjadi sarana untuk menghindari munculnya konflik akibat miskomunikasi atau kesalahpahaman (Afry, 2025). Oleh karena itu, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai tidak hanya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi strategi

penting dalam menjaga keharmonisan lingkungan kerja melalui penyelesaian konflik yang bijaksana dan konstruktif.

C.5 Strategi Pesantren dalam Menciptakan Lingkungan Non Fisik yang Kondusif

Selain hubungan antara pimpinan dan pegawai, komunikasi antarpegawai juga menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan non fisik yang positif. Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi antar pegawai berlangsung dengan baik dan terbuka. Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, informasi, maupun masukan kepada rekan kerjanya. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan mendukung penyelesaian pekerjaan secara bersama-sama. Komunikasi yang efektif antarpegawai juga memperkuat kerja sama tim serta meningkatkan rasa kebersamaan dalam lingkungan kerja.

Strategi berikutnya adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling mendukung. Para pegawai mengaku merasa betah dan tenang dalam menjalankan tugas karena lingkungan kerja yang

dibangun didasarkan pada sikap saling menghargai dan membantu satu sama lain. Suasana kerja yang nyaman memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai karena mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan semangat. Lingkungan kerja yang harmonis juga membantu mengurangi stres kerja serta meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya (Agunggunanto, 2016).

Pesantren juga berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian arahan dan afirmasi positif secara rutin. Pimpinan memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawai setiap hari agar mereka tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Dhameria, 2020). Bentuk motivasi tersebut tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri pegawai, tetapi juga membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan. Dengan demikian, pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaik serta pelayanan yang optimal kepada seluruh pihak yang dilayani.

Selain itu, untuk menjaga kenyamanan lingkungan kerja, pesantren menerapkan budaya kerja yang profesional melalui pelayanan

prima dan pelaksanaan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Setiap pegawai diwajibkan memberikan pelayanan terbaik serta menjalankan tugas berdasarkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Penerapan SOP membantu menciptakan keteraturan dalam bekerja, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi yang diterapkan Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau dalam menciptakan lingkungan non fisik yang kondusif meliputi pembangunan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, penciptaan suasana kerja yang nyaman, pemberian motivasi secara berkelanjutan, serta penerapan budaya kerja profesional melalui pelayanan prima dan kepatuhan terhadap SOP (Subagio, 2024). Berbagai strategi tersebut terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung produktivitas pegawai, serta membantu tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan non fisik kantor di

Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau telah berjalan dengan baik melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, motivasi kerja yang berkelanjutan, serta penyelesaian konflik yang dilakukan secara musyawarah. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi.

Disarankan agar pihak pesantren terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi, hubungan kerja, serta motivasi pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji lingkungan non fisik kantor dengan cakupan yang lebih luas atau menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, W. O. (2025). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai(studi pada kantor kecamatan tomia timur kabupaten wakatori sulawesi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 18-34.

- Afry, J. N. (2025). Komunikasi Terbuka, Rahasia PT Spindo Ciptakan Lingkungan Kerja Nyaman. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 565-578.
- Agunggunanto, E. Y. (2016). Pengembangan desa mandiri melalui pengelolaan badan usaha milik desa (bumdes). *Jurnal JDEB*, 67-81.
- Amaliyah, N. E. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Makmur jaya. *Jurnal Psikologi*, 1-10.
- Dhameria, V. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Pancasila Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal pendidikan ekonomi, manajemen dan keuangan*, 128-138.
- Egia, O. (2026). Implementasi lingkungan kerja non fisik dalam menciptakan kenyamanan karyawan di cv. sinar niaga elektrik medan. *PKM PARHOBAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1-6.
- HARTONO, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-12.
- ImeldaYamin. (2026). Pengaruh efikasi diri, motivasi instrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada badan pusat statistik kabupaten langkat. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 3253-3267.
- K., M. F. (2024). Meningkatkan kinerja organisasi melalui komunikasi efektif. *jurnal of administrative science*, 13-22.
- Oktafian, F. (2024). Analisis komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dalam meningkatkan kinerja karyawan di cv. Al- Qaisar (al group) bengkulu utara. *Jurnal J-SIKOM*, 62-72.
- Pesiwarissa, B. I. (2024). Komunikasi interpersonal atasan dan bawahan membangun efektivitas kerja pegawai.

*Economics and Digital
Business Review*, 544-555.

*Jurnal Ilmu Ekonomi dan
Sosial*, 470-476.

Sabena, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 137-146.

Subagio, A. (2024). Pengaruh Lingkungan KerjaNon Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 200-210.

Vernando, A. N. (2024). Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja . *JURNALSTIESEMARANG*, 1-17.

WildaHikmalia. (2023). Menciptakan iklim harmonisasi komunikasi organisasi untuk optimalisasi kinerja pegawai administrasi. *JurnalIlmuKomunikasi*, 98-107.

Yunaz, F. (2023). Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di biro administrasi pimpinan sekretariat daerah provinsi riau.