

turnitin bab 1-4_ade septya.pdf

by Hanz Lala

Submission date: 24-Jun-2024 05:49PM (UTC+0100)

Submission ID: 236774961

File name: turnitin_bab_1-4_ade_septya.pdf (1.37M)

Word count: 7720

Character count: 47021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kustini & Sari (2020) mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan sumber daya sehari-hari yang dimiliki oleh setiap individu. Rauuf et al., (2022) menunjukkan bahwa produktivitas di tempat kerja adalah hubungan antara hasil yang diklaim, baik nyata maupun imajiner dan pengukuran obyektif. Dalam perspektif filosofis, produktivitas adalah pola pikir yang meyakini bahwa setiap hari memberikan peluang untuk melakukan perbaikan, dengan keyakinan bahwa pencapaian hari berikutnya akan terus meningkat melebihi pencapaian hari ini.

Produktivitas merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Masruroh & Supriadi, 2018). Setiap aktivitas dalam perusahaan, pekerja harus mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Putra et al., 2017). Saat ini, produktivitas pekerja rendah adalah masalah yang sangat penting bagi banyak bisnis. (Masruroh & Supriadi, 2018). Faktor internal perusahaan, seperti kurangnya harmonisasi antara supervisor dan perbedaan gaya komunikasi antar rekan kerja, perbedaan alat dan material kerja, dapat memengaruhi produktivitas. Di sisi lain, faktor-faktor eksternal yang juga dapat berdampak signifikan termasuk konflik dalam keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi tantangan ini, langkah-langkah yang perlu diambil termasuk membangun komunikasi terbuka antara supervisor dan karyawan, meningkatkan pemahaman tentang gaya komunikasi yang efektif, dan mempromosikan budaya saling menghargai di tempat kerja.

PT berfokus pada peningkatan produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh data dari Laporan Tahunan Indo Tambangraya Mega (ITM) 2023, yang menunjukkan bahwa produktivitas adalah masalah besar bagi banyak perusahaan. PT Indominco Mandiri terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang ramah karyawan yang memungkinkan karyawannya untuk mencapai potensi maksimal mereka. Setiap tahunnya, PT Indominco Mandiri (IMM) dituntut untuk terus meningkatkan produksinya. Data pada gambar 1.1 tabel menunjukkan kinerja industri batu bara Indonesia dalam tiga tahun terakhir, yaitu 2021, 2022, dan 2023 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Kinerja industri batu bara PT Indominco Mandiri 3 tahun terakhir

Indikator	Unit/Penjelasan	2021 - 2022	2022-2023
Produksi Batubara Nasional	Juta Ton	11.89%	12.81%
Pemanfaatan Batubara Domestic	Juta Ton	62.41%	1.39%
Kinerja Ekspor	Juta Ton	6.90%	8.60%

Pada tabel 1.1 terlihat kinerja industri batu bara PT Indominco Mandiri selama tiga tahun terakhir. Diketahui bahwa produksi batu bara nasional dari tahun 2021 hingga 2022 mengalami kenaikan sebesar 11,89%, kemudian dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami kenaikan sebesar 12,81%. Untuk pemanfaatan batu bara domestik, dari tahun 2021 hingga 2022 mengalami kenaikan sebesar 62,41%, kemudian dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami kenaikan sebesar 1,39%. Kinerja ekspor juga mengalami kenaikan, yaitu sebesar 6,90% dari tahun 2021 hingga 2022, dan sebesar 8,60% dari tahun 2022 hingga 2023. Dari data tersebut kenaikan kinerja industri batubara mengalami kenaikan yang relatif kecil, pada 2024 dengan

kewajiban penjualan batubara untuk kebutuhan dalam negeri dibutuhkan sebanyak 25% dari realisasi produksi batubara pada tahun yang sudah berjalan (sebelumnya berdasarkan rencana produksi tahunan dalam RKAB atau RKAB revisi, mana yang lebih tinggi). Perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan Domestic Market Obligation (DMO) akan dikenakan dana kompensasi, telah menetapkan target volume produksi untuk setiap cabang perusahaannya sebanyak 19,5 hingga 20,2 juta ton, dengan target volume penjualan antara 24,9 hingga 25,6 juta ton. Untuk mencapai target-target tersebut, upaya akan difokuskan pada maksimalisasi aset batubara perusahaan yang ada.

Dalam mewujudkan keberlangsungan produksi, perusahaan memerlukan pekerja yang baik, sehingga industri berjalan dengan baik. Produktivitas kerja penting dalam organisasi (Ilhami & Firdaus 2024). Perusahaan sangat bergantung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh sejumlah besar pekerjaan yang diberikan, hal ini juga ditentukan oleh beberapa pekerjaan bagus yang telah diselesaikan dan mematuhi standar tertentu. Namun, untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, karyawan harus mampu meningkatkan jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memastikan pekerjaan yang dilakukan berjalan baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga perlu diciptakan dengan memastikan tersedianya sarana yang memadai, memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan, dan menciptakan sistem *reward* yang memotivasi. Pemanfaatan sumber daya manusia dalam industri berkualitas tinggi merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan (Khairunisa *et al.*, 2020). Mengingat bahwa ketidakpuasan pada lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas (Tesmanto & Rina, 2022).

Menurut Fitriansyah *et al.*, (2021) sebuah perusahaan semua kondisi ada pada tempat bekerja, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan efisien serta mematuhi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja yang sehat dapat diciptakan dengan memperhatikan berbagai sublingkungan yang terjadi ditempat kerja, baik fisik maupun non fisik (Gultom *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pekerja untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada kemajuan perusahaan. Jika menghambat mereka untuk menyelesaikan tugas, yang pada pasangannya menyebabkan sistem kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. (Sihaloho & Siregar, 2020).

Menurut Hikmah Perkasa *et al.*, (2023) Beberapa faktor sangat berpengaruh terhadap kualitas karyawan dan produktivitas mereka (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Terdapat permasalahan lingkungan fisik dengan fasilitas yang bermasalah, seperti kurangnya ruang kerja dan tempat kerja, tidak adanya pengharum ruangan diseluruh area, dan kurangnya fasilitas kerja (Fatimah & Hadi 2021). Menurut Surijadi & Idris (2020), Perusahaan lingkungan masuk dalam dua kategori yaitu, ruang kerja tempat para pekerja melakukan kontak langsung satu sama lain (dimulai dari susunan kursi dan meja), yang merujuk pada area di tempat kerja di mana interaksi langsung antara karyawan terjadi. Ini mencakup ruang rapat, ruang kerja bersama, atau area kerja di mana karyawan bekerja secara berdampingan. Susunan kursi dan meja dalam ruang kerja ini sangat penting karena dapat memengaruhi kolaborasi, komunikasi, dan kenyamanan antara karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja perantara, sering disebut sebagai lingkungan umum, mencakup faktor-faktor seperti kondisi manusia, pencahayaan, getaran mekanis, warna, aroma yang mungkin tidak menyenangkan, dan lain-lain. Menurut Panjaitan (2017), Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik tempat kerja; itu dapat membantu atau menghalangi pekerjaan.

Penelitian mengatakan (Hallo & Wahyanti, 2022). Lingkungan kerja non fisik disebut juga sebagai dimensi psikologis tempat kerja, terdiri dari unsur non-fisik yang sangat mempengaruhi kesehatan mental, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan. Banyak pakar yang telah memberikan definisi untuk lingkungan kerja non fisik. Surijadi & Idris (2020). Dalam konteks ini, ada dua kategori penting dalam hubungan kerja yaitu Membangun kepercayaan sesama menyelesaikan proyek bekerja dalam kelompok. Hubungan karyawan-atasan mempengaruhi aktivitas melalui sikap atasan terhadap bawahan. Sikap ramah dan hormat sangat penting dalam membangun hubungan baik.

Adapun Penelitian terdahulu Megawati et al., (2019) Lingkungan non fisik positif yang tercermin dalam etika kerja, etos kerja, dan hubungan atasan-karyawan yang harmonis akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan membantu terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga memudahkan terciptanya hal positif. Jika positif, contoh lingkungan nyaman dapat lebih menghasilkan output yang lebih banyak. Sebagaimana dikatakan oleh Hulu et al., (2022) Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan

Tantangan praktisnya adalah meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi lingkungan kerja, sementara secara teoritis diperlukan pemahaman konsep lingkungan kerja yang sesuai dengan konteks industri pertambangan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non- Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Indominco Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.
3. Untuk mengetahui secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik & Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

(i) Secara Teoritis :

Studi ini membantu menunjukkan hubungan sebab akibat antara produktivitas pekerja dan aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja. Ini akan memperkaya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia di tempat kerja.

Sebagai alat analisis bagi peneliti, berfungsi sebagai pedoman untuk memahami pengetahuan yang telah diperoleh selama mempelajari dan menilai validitas temuan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Pada akhirnya akan memberikan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti lain, sehingga dapat menjadi sumber pengetahuan dan referensi bagi mereka.

(ii) Secara Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterapkan secara praktis di perusahaan untuk membantu manajemen menyelesaikan berbagai masalah yang terkait dengan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dapat digunakan dalam teknik penelitian sebagai solusi teoritis terhadap suatu permasalahan aktual. Pengaruh Lingkungan Fisik (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Hipotesis juga dapat diartikan sebagai respon teoritis terhadap suatu permasalahan empiris dalam metodologi penelitian.

(i) Pengaruh Lingkungan Fisik (X^1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pada studi oleh Kusumadewi, (2022) Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Putu et al., (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Buktinya, produktivitas karyawan di PT. BPR Majalengka Jawa Barat meningkat seiring dengan membaiknya kondisi lingkungan kerja fisik. Samson et al., (2015) menunjukkan hasil yang berbeda. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja fisik pada perusahaan kecil justru berpengaruh positif peningkatan produktivitas kerja karyawan.

H₁: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

(ii) Pengaruh Lingkungan Non-Fisik (X^2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Norianggono et al., (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Shahama Tasikmalaya. Artinya, semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Radito, (2016) Dia menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Setiap kali satu variabel lingkungan kerja non-fisik diukur, maka produktivitas pegawai di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta akan meningkat secara konstan. Hartawan, (2019) menunjukkan hasil yang berbeda. Dia menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Faktor-faktor non-fisik seperti hubungan karyawan-majikan dan kebijakan perbaikan karyawan perlu dikelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan karyawan merasa puas. Megawati et al., (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Hal ini dapat dijelaskan karena lingkungan kerja non-fisik di sana dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan sekitar mesin, burung, dan berat kendaraan, yang dapat berdampak negatif terhadap kondisi higienis lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja Non-Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

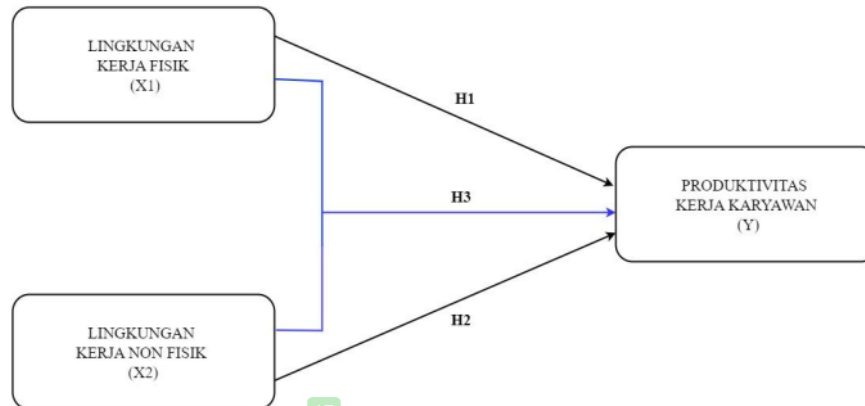
(iii) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dan Non-Fisik (X^2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tarigan et al., (2022) mengatakan kedua jenis lingkungan kerja bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini terkait dengan temuan penelitian Puspita & Darwin, (2023) menunjukkan hasil positif dan berpengaruh secara signifikan.

H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.

1.6 Kerangka Pikir

Model konseptual yang dikenal sebagai kerangka berpikir menjelaskan bagaimana suatu teori dihubungkan dengan unsur-unsur tertentu yang diakui sebagai hasil yang signifikan. Dalam setiap penelitian, tingkat signifikansi harus diperiksa jika setidaknya ada dua variabel yang dimasukkan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Kerangka berpikir digambarkan pada gambar 1.1 dibawah ini :



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

- Berpengaruh Secara Parsial.
- Berpengaruh Secara Simultan.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi studi adalah perusahaan di PT. Indominco Mandiri yang terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang, Kalimantan Timur, Indonesia.

2.2 Jenis Penelitian

Kuantitatif untuk kumpulan data dan menganalisis ini berbeda dari penelitian kualitatif yang mengumpulkan dan menganalisis data yang tidak numerik (Syahrizal & Jailani, 2023). Data yang disajikan merupakan hasil pencarian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini statistika mempunyai fungsi yang sangat esensial sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu permasalahan.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

(i) Populasi

Sugiyono, (2019:126) Untuk melakukan penelitian ini, semua karyawan PT Indominco Mandiri digunakan sebagai populasi sebanyak 200 pekerja dari populasi ini dipilih untuk menjadi sample penelitian, dan tiap pekerja yang termasuk dalam sample ini akan menjadi fokus penelitian. (Firdaus & Rahmawati, 2018).

(ii) Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Dalam penelitian ini, sampel dipilih sama. Sample ini dipilih melalui teknik purposive sampling, yang memilih sample berdasarkan sejumlah pertimbangan, seperti yang dijelaskan Sugiyono (2015: 122). Dengan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan, ditemukan ukuran sampel minimal 196 orang.

$$N = \frac{N}{1 + N \cdot p^2}$$

Di mana:

N = jumlah populasi (200).

P = proporsi sampel yang diinginkan (dalam desimal).

Perhitungan :

$$N = \frac{200}{1 + 200 \cdot (0,05)^2} = 132 \text{ sampel}$$

Adapun sampel yang diperoleh dari table krejcie morgan yaitu sebesar 132 sampel.

Berikut Gambar 1.2 Tabel Krejcie Morgan.

<i>Table for Determining Sample Size of a Known Population</i>									
N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	1000000	384

Note: N is Population Size, S is Sample Size *Source: Krejcie & Morgan, 1970*

Gambar 2. 1 Tabel Sampel Krejcie Morgan.

2.4 Sumber Data

Menggunakan referensi dua jenis: primary jua secondary data. Primary data berasal dari sumber langsung, yaitu dari pekerja yang melihat dan mengisi questionnaire; secondary data berasal dari sumber lain, seperti dokumen, archives, dan data yang berkaitan dengan topik penelitian.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

(i) Definisi Operaional

Berikut definisi operasional penelitian:

Tabel 2. 1 Definisi Operasional

36 Variabel	Definisi Operasional	13 Original	Adaptasi
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dapat dipergunakan, serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi yang adanya dalam pekerjaan yang harus dilakukan. (Wangi et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup baik. 2. Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik. 3. Tempat kerja memiliki suasana yang tidak mengganggu konsentrasi. 4. Ada gangguan dari alat mekanis yang menimbulkan getaran dan kebisingan di tempat kerja. 5. Aroma/Bau yang wangi/netral membuat fokus untuk bekerja. 6. Dekorasi dan warna cat di tempat kerja sudah diterapkan dengan tepat. 7. Tempat kerja memiliki keamanan yang baik, dan memiliki security untuk berjaga. (Sebastian, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja memiliki pencahayaan yang baik. 2. Ruang kerja memiliki ventilasi udara yang baik. 3. Suasana di ruang kerja mendukung konsentrasi karyawan. 4. Di ruang kerja terdapat gangguan dari alat mekanis yang menimbulkan getaran dan kebisingan. 5. Bau di ruang kerja mengganggu fokus dalam bekerja. 6. Dekorasi di ruang kerja diterapkan dengan sesuai. 7. Ruang kerja memiliki tingkat keamanan yang baik lewat penjagaan security.

Lingkungan Non-fisik (X2)	<p>60</p> <p>Lingkungan kerja non-fiskal mengacu pada situasi apa pun yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara rekan kerja atau rekan kerja dan suatu hambatan. (Pangestuti et al., 2020)</p>	<p>5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik 2. Komunikasi karyawan satu divisi terjalin baik 3. Semua karyawan sudah bekerja sesuai dengan tugas. 4. Pendelegasian tugas dapat diterima dengan jelas 5. Atasan peduli dengan beban tugas karyawan ((Kayuagung et al., 2021) 	<p>13</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, terbuka, dan efektif. 2. Karyawan dalam satu divisi memiliki hubungan komunikasi yang baik. 3. Komunikasi antara karyawan dari berbagai divisi atau departemen berjalan dengan baik. 4. Pemberian tugas dilakukan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan. 5. Atasan memperhatikan / peduli terhadap beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.
Produktivitas Kerja (Y)	<p>54</p> <p>Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. (Sinaga, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu. 2. Memperbaiki kesalahan dalam bekerja. 3. Antusias dalam bekerja. 4. Menerima beban kerja tambahan. 5. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. 6. Belajar dari kesalahan yang dilakukan. 7. Menghemat waktu dan Teliti dalam bekerja 8. Memenuhi standar mutu hasil kerja. (Dila & Timuneno, 2020) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan. 2. Karyawan memperbaiki kesalahan dalam bekerja. 3. Karyawan antusias dalam bekerja. 4. Karyawan menerima tambahan beban kerja. 5. Karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. 6. Karyawan belajar dari kesalahan yang dilakukan.

7. Karyawan teliti dan menghemat waktu ketika bekerja.
8. Hasil kerja karyawan memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

(ii) Pengukuran Variabel

Terdapat opsi jawaban seperti SS, S, TS, STS, dengan tujuan untuk mengurangi ketidakpastian peneliti dan hasil yang diinginkan. Dengan menggunakan 4 kode tersebut penelitian dapat dengan mudah mengetahui jawaban responden.

Tabel 2. 2 Pengukuran Variabel (Skala Likert)

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Digunakan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan observasi. (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibuat menggunakan platform Google Forms digunakan untuk mengumpulkan data dari para partisipan.

2.7 Teknik Analisis Data

Digunakan untuk menyederhanakan dan merangkum hasil penelitian menjadi data yang lebih bermakna, terorganisir, dan terstruktur. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan alat uji validitas dan reliabilitas instrumen tes. Setelah itu, dilakukan empat uji asumsi tradisional: autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Jika asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda.

2.7.1 Uji Instrumen

(i) Uji Validitas

Uji validitas mengukur validitas kuesioner, artinya mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid apabila dapat dipahami dan dijawab oleh responden serta memberikan informasi penelitian yang bermanfaat. (Janna & Herianto, 2021).

Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka variabel tersebut dapat dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada tingkat $\alpha = 5\%$, maka variabel tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Cara menghitung nilai rata-rata R tabel :

R tabel = $df(N-2)$, tingkat signifikansi uji dua arah.

(ii) Uji Realibilitas

Digunakan untuk mengetahui tingkat kematangan dimiliki seseorang terhadap suatu pengukuran mengecek keakuratan hasil. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil dari dua atau lebih pengukuran atau tidak berbeda nyata meskipun dilakukan pengukuran berulang kali. (Amanda et al., 2019).

Lalu, analisis reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Nilai koefisien Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan dan menghasilkan data yang akurat.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

(i) Uji Normalitas

Hal ini membantu menentukan gaya statistik pengguna valid atau tidaknya. Jika residu berdistribusi normal maka model statistik tersebut valid, namun harus diubah atau diganti dengan metode lain. (Zhafari et al., 2020).

(ii) Uji Multikolinearitas

(Mardiatmoko 2020), Dalam model regresi, multikolinearitas adalah masalah yang signifikan yang dapat menyebabkan interpretasi yang salah dan prediksi yang tidak akurat. Oleh karena itu, mendeteksi dan mengatasi multikolinearitas sebelum menggunakan model regresi untuk analisis data. Mengamati Variance Inflation Factor, salah satu variabel independen lebih besar dari 10, maka terdapat tanda multikolinearitas. Memperhatikan Toleransi: Jika nilai Tolerance pada salah satu variabel independen kurang dari 0,1 maka terdapat tanda multikolinearitas.

25

1. Apabila nilai tolerance $< 0,1$ dan $(VIF) > 10$ maka terdapat multikolinearitas.
2. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan $(VIF) < 10$ maka terdapat multikolinearitas.

(iii) Uji Heterokedastisitas

Di sini berfungsi mengetahui adanya residu berasal dari amatan serupa dengan pengamatan lainnya (Sahir 2021). Untuk mengujinya digunakan uji heterokedastisitas. Selain menyebabkan masalah dengan kemungkinan maksimum dan ketidakefisien dalam model regresi, heterokedastisitas juga dapat berdampak negatif pada pendekatan ini. Dasar yang digunakan untuk menghasilkan keputusan adalah dengan memeriksa distribusi probabilitas dengan menggunakan dasar sebagai berikut:

Dasar yang digunakan untuk menghasilkan keputusan adalah dengan memeriksa distribusi probabilitas dengan menggunakan:

8

1. Jika nilai signifikan dan nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas.

2.7.3 Regresi Linear Berganda

Dengan rumus:

$$Y = a + bX_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Lingkungan Kerja Non – Fisik

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b₁ = Skor koefisien regresi/ parameter koefisien X₁

b₂ = Skor koefisien regresi/ parameter koefisien X₂

e = Nilai residu (Error)

2.7.4 Uji Hipotesis

Menurut Sahir (2021), uji hipotesis merupakan pendekatan untuk memahami situasi atau dugaan sementara agar mengetahui kebenaran yang ada, maka dari itu diperlukannya uji terhadap hipotesis yang ada. Salah satu metode untuk memahami beberapa korelasi antara variabel independen.

Dua metode pemilihan sampel terpisah digunakan: yang pertama melibatkan penentuan tingkat signifikansi masing-masing variabel independen dan sejauh mana koefisien regresi masing-masing variabel independen menunjukkan pengaruhnya. Sedangkan analisis dilakukan bersamaan dengan koefisien determinasi (R²) yang ditentukan model untuk memantau perubahan secara konsisten (simultan). Variabel bebas disebut koefisien determinasi karena lebih besar dibandingkan kedua variabel lainnya.

⁷⁶
(i) Uji T (Parsial)

Uji parsial, juga dikenal sebagai uji t, adalah metode yang menerapkan logika parsial terhadap koefisien regresi parsial. Digunakan untuk mengetahui signifikansi suatu variabel parsial atau masing-masing variabel terikat terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

1. H₀ : t hitung ≤ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variable independen.
2. H₁ : t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variable independen.

⁹
Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2012) sebagai berikut:

$$t = \frac{x - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan :

t = nilai t - hitung x = rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku untuk sampel

n = jumlah sampel

(ii) Uji Simultan (F)

Untuk menguji hipotesis bahwa seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen digunakan uji simultan (uji F). Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya paling sedikit ada satu variabel independen yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. H_0 : Variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. H_a : Variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Model penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi dari "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indominco Mandiri".

Rumus:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = nilai hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Jika $f_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

2.7.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dalam mewakili hubungan antara variabel independen dan variabel terikat. Semakin banyak variabel independen yang digunakan dan semakin tinggi nilai adjusted R^2 , semakin baik pula model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum ⁵⁵

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Indominco Mandiri

Anak perusahaan dari PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG) ini didirikan pada tahun 1988. Sejarah PT. Indominco Mandiri dimulai ketika pemerintah Indonesia mulai memberikan izin untuk mengoperasikan tambang batu bara pada tahun 60-an. Saat itu, banyak perusahaan asing tertarik untuk mengeksploitasi sumber daya alam Indonesia, seperti batu bara.

Pada tahun 1988, PT. Indominco Mandiri didirikan oleh perusahaan asal Jepang, Sumitomo Corporation, dan PT. Indominco Mandiri mulai beroperasi sebagai kontraktor pertambangan. Pada tahun 1982, perusahaan ini berubah menjadi perusahaan tambang batu bara yang independen. Pada tahun 1985, PT. Indominco Mandiri bergabung dengan kelompok bisnis Bakrie.

Sejak itu, PT. Indominco Mandiri mengalami kemajuan yang signifikan, termasuk peningkatan kapasitas produksi dan ekspansi tambang. Pada tahun 1990-an, PT. Indominco Mandiri melakukan investasi yang signifikan untuk memperluas operasinya, termasuk membeli alat berat dan infrastruktur yang lebih canggih. Pada tahun 1996, PT. Indominco Mandiri juga memperoleh izin untuk memproduksi batu bara dengan kadar rendah sulfur, yang memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Sejak tahun 2002, PT. ITMG.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

(i) Visi

"To become an Indonesian company in the energy sector that has innovation, technology and inclusion at its core and desires."

(ii) Misi

1. Berfungsi sebagai komponen memberikan informasi.
2. Meningkatkan nilai sebuah usaha.
3. Memperkuat kapabilitas organisasi dan prinsip bisnis untuk mendukung transformasi bisnis dan keunggulan kompetitif.
4. Membangun bisnis yang dapat dipercaya dan jujur yang mengikuti prosedur langkah demi langkah untuk mengatasi permasalahan lingkungan, sosial, dan pekerjaan.

3.1.3 Jam Kerja

Terdapat beberapa pengaturan jam kerja di PT. Indominco Mandiri diantaranya:

(i) Karyawan Non - Shift

Dikarenakan PT. Indominco Mandiri lokasinya tidak terlalu jauh dari kota maka untuk karyawan office reguler diberlakukan waktu kerja 5 on, 2 off. Para pegawai bekerja dari senin-jum'at, mulai pukul 07.00-16.00 WITA.

(ii) Karyawan Shift

Pekerjaan yang menyangkut operasional dan proses produksi yang pekerjaannya dilakukan setiap hari dan berkelanjutan diberlakukan sistem shif dengan ketentuan 6 on, 2 off (2 pagi, 2 siang, 2 malam, 2 off).

Waktu kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Shift I / Shif pagi : 07.00 – 15.00 WITA
2. Shift II / Shif siang : 15.00 – 23.00 WITA
3. Shift III / Shif malam : 23.00 – 07.00 WITA

3.2 Deskripsi Responden

Ini adalah penelitian yang dilakukan pada bulan Juni 2024 dan melibatkan 132 karyawan PT Indominco Mandiri di Kota Bontang.

3.2.1 Jenis Kelamin

Disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	106	80,3
2.	Perempuan	26	19,7
Total		132	100

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Data menunjukkan bahwa laki-laki merupakan mayoritas karyawan PT Indominco Mandiri Bontang City. Lebih dominan lelaki bekerja di lapangan atau memiliki peran yang lebih dominan di tempat kerja. Penelitian ini melibatkan 132 peserta, dimana 80,3% (106 orang) adalah laki-laki dan 19,7% (26 orang) adalah perempuan, sesuai informasi pada tabel 3.1.

3.2.2 Usia

Distribusi frekuensi berdasarkan usia pada karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang;

Tabel 3. 2 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

N0	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahu	36	34,8
2.	31 – 40 tahun	32	24,2
3.	41 – 50 tahun	33	25,0
4.	51 - keatas	21	15,9
TOTAL		132	100

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Kelompok umur terbesar di PT Indominco Mandiri Bontang City adalah kelompok umur 20-30 tahun yaitu sebesar 34,8%.

3.2.3 Pendidikan Terakhir

Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang, ditunjukkan pada table 3.3 berikut:

Tabel 3. 3 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

N0	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sarjana (S1)	53	48,5
2.	Magister (S2)	4	3,0
3.	Doktor (S3)	0	0
4.	Diploma	9	6,8
5.	SMA/SMK	64	40,2
6.	SMP	1	0,8
7.	SD	1	0,8
TOTAL		132	100

Sumbe : Data diolah Peneliti 2024

Table 3.3 data yang dikumpulkan dari 132 responden dalam penelitian memiliki distribusi pendidikan sebagai berikut: SMA/SMK: 64 responden (48.5%) dan Sarjana (S1): 53 responden (40.2%). Dengan analisis, yaitu 64 responden (48.5%) dan tingkat Sarjana (S1), yaitu 53 responden (40.2%).

3.2.4 Lama Bekerja

Distribusi frekuensi berdasarkan lama bekerja pada karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang, ditunjukkan pada table 3.4 berikut:

Tabel 3. 4 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

N0	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 5 tahun	52	39,4
2.	6 – 10 tahun	18	13,6
3.	11 – 15 tahun	18	13,6
4.	> 15 tahun	44	33,3
TOTAL		132	100

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Table 3.4, Dalam survei ini, 132 orang disurvei memiliki berbagai tingkat pengalaman kerja di PT Indominco Mandiri Bontang City. Sebagian besar pekerja memiliki usia 1 hingga 5 tahun, sementara 44 persen atau 33 persen memiliki usia lebih dari 15 tahun.

3.3 Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden pada setiap kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel akan diuraikan untuk penilaian responden terhadap masing – masing variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Selanjutnya, dicari nilai rata – ratanya dan dilakukan penilaian berdasarkan skala:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

- Sangat Tidak Setuju = 1,00 – 1,74
- Tidak Setuju = 1,75 – 2,49
- Setuju = 2,50 – 3,24
- Sangat Setuju = 3,25 – 4,00

3.3.1 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 3. 5 Kategori Pernyataan Per Indikator Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

NO.	Pernyataan	Total Skor	Rata - Rata	Keterangan
X _{1.1}	Saya merasa cahaya langsung dari lampu di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	458	3,64	Sangat Setuju
X _{1.2}	Saya merasa ruang kerja saya memiliki ventilasi yang baik dan jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan.	433	3,28	Sangat Setuju
X _{1.3}	Suasana di ruang kerja sangat mendukung karyawan dalam mempertahankan Konsentrasi saat bekerja.	440	3,33	Sangat Setuju
X _{1.4}	Saya merasa terganggu dalam bekerja, karena adanya gangguan dari peralatan mekanis yang menghasilkan getaran dan kebisingan.	375	2,84	Setuju
X _{1.5}	Aroma atau bau di ruang kerja menjadi gangguan yang menghalangi fokus saat bekerja	401	3,03	Setuju
X _{1.6}	Dekorasi dan pemilihan warna cat di ruang kerja kan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan atau preferensi.	406	3,07	Setuju
X _{1.7}	Tempat kerja memiliki tingkat keamanan yang baik karena dilakukan penjagaan oleh petugas keamanan atau security.	461	3,49	Sangat Setuju
TOTAL		2975	3,218	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Table 3.5, Pernyataan “Tempat kerja mempunyai tingkat keamanan yang baik karena dijaga oleh petugas keamanan atau security” memiliki nilai X_{1.7} dengan nilai rata-rata 3.49. Pernyataan “Saya merasa terganggu dalam bekerja, karena adanya gangguan dari peralatan mekanis yang menghasilkan getaran dan kebisingan” memiliki nilai X_{1.4}, dan nilai rata-rata 2.84 untuk pernyataan “Bau atau bau pada ruang kerja merupakan gangguan yang mengganggu fokus saat bekerja” yang memperoleh skor rata-rata 3,03.

3.3.2 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Tabel 3. 6 Kategori Pernyataan Per Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata - Rata	Keterangan
X _{2.1}	Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, terbuka, dan efektif.	443	3,35	Sangat Setuju
X _{2.2}	Karyawan dalam satu divisi memiliki hubungan komunikasi yang baik.	439	3,32	Sangat Setuju
X _{2.3}	Komunikasi antara karyawan dari berbagai divisi atau departemen berjalan dengan baik.	406	3,07	Setuju
X _{2.4}	Pemberian tugas dilakukan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan.	432	3,27	Setuju

X _{2,5}	Atasan memperhatikan / peduli terhadap beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.	440	3,33	Sangat Sejuju
TOTAL		2160	3,272	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Sebagian besar responden (persentasi yang tidak dijelaskan) memberikan rating rata-rata 3.272. Menunjukkan setuju pada kondisi non-fisik tempat kerja PT Indominco Mandiri. Indikator tertinggi adalah X_{2.1} dengan pernyataan “Hubungan komunikasi atasan dan bawahan baik, terbuka, dan efektif.” Indikator terendah adalah X_{2.3} dengan pernyataan “Komunikasi antar pegawai dari berbagai divisi atau departemen berjalan dengan baik”. Didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,07. Indikator tertinggi adalah X_{2.4} dengan pernyataan “Penugasan tugas dilaksanakan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan.” Mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,35.

Kedua faktor ini krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama antar bagian dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan agar semua pihak dapat bekerja lebih efisien dan kolaboratif, mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan. Upaya perbaikan komunikasi ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di seluruh bagian organisasi.

3.3.3 Hasil Analisis Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini melibatkan 132 responden, berikut table:

Tabel 3. 7 Kategori Pernyataan Per Indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata – Rata	Keterangan
Y _{1.1}	Hasil kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.	434	3,28	Sangat Setuju
Y _{1.2}	Karyawan memperbaiki kesalahan dalam bekerja	438	3,31	Sangat Setuju
Y _{1.3}	Menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.	440	3,33	Sangat Setuju
Y _{1.4}	Karyawan diberi tanggung jawab tambahan atau pekerjaan ekstra selain dari yang sudah ada sebelumnya.	356	2,69	Setuju
Y _{1.5}	Karyawan secara aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, baik melalui pelatihan formal, belajar mandiri, atau pengalaman kerja.	437	3,31	Sangat Setuju
Y _{1.6}	Karyawan belajar dari kesalahan yang dilakukan.	433	3,28	Sangat Setuju
Y _{1.7}	Karyawan teliti dan menghemat waktu ketika bekerja.	404	3,06	Setuju
Y _{1.8}	Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.	442	3,34	Sangat Setuju
TOTAL		3384	3,205	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Sebagian besar responden besar (persentasi yang tidak dijelaskan) memberikan rating rata-rata 3,205 untuk setiap pernyataan tentang seberapa produktif pekerja PT Indominco Mandiri. Indikator Tertinggi dan Terendah: Pernyataan “Hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan” memiliki nilai paling tinggi Y1.8, dengan skor rata-rata 3,34, dan pernyataan “Pegawai diberikan tanggung jawab tambahan atau pekerjaan ekstra selain yang telah ada sebelum” memiliki nilai paling rendah Y1.4, dengan skor rata-rata 2.69. Responden lebih puas dengan aspek kualitas dari hasil kerja dibandingkan dengan aspek kuantitas.

Meskipun kualitas kerja terpenuhi, manajemen perlu mempertimbangkan strategi yang lebih baik dalam mengelola beban kerja tambahan agar tidak mengganggu keseimbangan dan kinerja keseluruhan karyawan. Ini berarti perlu ada pendekatan yang lebih cermat dan terkoordinasi dalam mengatur pekerjaan tambahan, untuk memastikan bahwa semua karyawan tetap dapat bekerja dengan efektif tanpa mengorbankan kesejahteraan atau kualitas hasil kerja mereka.

3.4 Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Berfungsi untuk kuesioner berfungsi benar-benar mengetahui apa yang ingin diukur. Dikatakan valid apabila mampu memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.4.1. Uji Validitas

Digunakan 20 pernyataan dengan 132 respon karyawan PT. Indominco Mandiri. Berdasarkan Tabel 3.5, terdapat 20 pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut terdiri dari 7 pertanyaan tentang lingkungan kerja nyata, 5 pertanyaan tentang lingkungan kerja non fisik, dan 8 pertanyaan tentang lingkungan kerja produktif karyawan. Pertanyaan-pertanyaan ini berguna untuk menentukan apakah setiap indikator validitas pertanyaan benar atau salah.

Hal ini terlihat dari perbandingan antara R_{tabel} dan R_{hitung} . Hipotesis yang diterima adalah $d(f) = n - 2$, dimana n adalah jumlah responden dan $d(f)$ adalah *degree of freedom*. Responden pada penelitian ini berjumlah sekitar 132 orang, sehingga menghasilkan hit rate $d(f)$ sebesar 130. Jika N sama dengan 130 dan ambang batas α ditetapkan sebesar 0,05, maka $R_{tabel} = 0,171$. Dengan hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa 20 pernyataan dalam kuesioner dianggap valid.

(i) Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,400	0,171	Valid
	X1.2	0,688	0,171	Valid
	X1.3	0,566	0,171	Valid
	X1.4	0,629	0,171	Valid
	X1.5	0,675	0,171	Valid
	X1.6	0,657	0,171	Valid
	X1.7	0,375	0,171	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Table 3.8 dapat disimpulkan indikator – indikator pada variabel X1(lingkungan kerja fisik) dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil koefisien korelasi berada diatas nilai r tabel : 0,171 ($df = n - k = 132 - 2 = 130$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan variable X1 adalah valid. Maka instrumen pernyataan – pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

³
(ii) Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

⁵
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,727	0,171	Valid
	X2.2	0,715	0,171	Valid
	X2.3	0,796	0,171	Valid
	X2.4	0,793	0,171	Valid
	X2.5	0,704	0,171	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, dapat disimpulkan indikator – indikator pada variabel X2 (lingkungan kerja non- fisik) dapat disimpulkan nilai r hasil koefisien korelasi berada diatas nilai r tabel : 0,171 ($df = n - k = 132 - 2 = 130$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan variable X2 adalah valid. Maka instrumen pernyataan – pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

⁶¹
(iii) Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawaan (Y)	Y1.1	0,697	0,171	Valid
	Y1.2	0,649	0,171	Valid
	Y1.3	0,762	0,171	Valid
	Y1.4	0,433	0,171	Valid
	Y1.5	0,624	0,171	Valid
	Y1.6	0,766	0,171	Valid
	Y1.7	0,758	0,171	Valid
	Y1.8	0,699	0,171	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Berdasarkan tabel 3.10 di atas, dapat disimpulkan indikator – indikator pada variabel Y (produktivitas kerja) dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil koefisien korelasi berada diatas nilai r tabel : 0,171 ($df = n - k = 132 - 2 = 130$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan variable Y adalah valid. Maka instrumen pernyataan – pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3.4.2 Uji Reabilitas

⁸²
Tabel 3. 11 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach 'a Alpha	Keterangan
X ₁	Lingkungan Kerja Fisik	0,653	Reliabel
X ₂	Lingkungan Kerja Non- Fisik	0,802	Reliabel
Y	Produktivitas Kerja Karyawa	0,808	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada table 3.11 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,653 > 0,6$; kemudian pada variabel lingkungan kerja non- fisik sebesar $0,802 > 0,6$; dan pada variable produktivitas kerja sebesar $0,808 > 0,6$; Dapat disimpulkan

seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga layak dijadikan instrumen penelitian karena nilai Cronbach's Alpha (α) pada X1, X2, X3, dan Y lebih dari 0,60.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1. Uji Normalitas

Teknik statistik digunakan untuk mencari sisa data yang mempunyai distribusi baik dan tidak. Prosedur normalisasi dilakukan menggunakan SPSS 25. Metode dalam uji normalitas ini adalah Kolmogorov-Smirnov jika tingkat signifikan $< \alpha$ 0.05 maka data residual tidak berdistribusi normal, namun jika tingkat signifikan $> \alpha$ 0.05 maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan hasil berikut ini pada table 3.12:

Tabel 3.12 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13358322
Most Extreme Difference	Absolute	.053
	Positif	.053
	Negative	-.050
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data

Diperolehnya nilai output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Hal ini dapat dinyatakan residual berdistribusi normal, seperti yang dibuktikan dengan tingkat signifikan $0.200 > 0.05$.

3.5.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mencari terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel diberi perlakuan dalam model regresi. Di sini peneliti menggunakan VIF dan perhitungan *tolerance* nilai uji.

Tabel 3.13 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinearitas

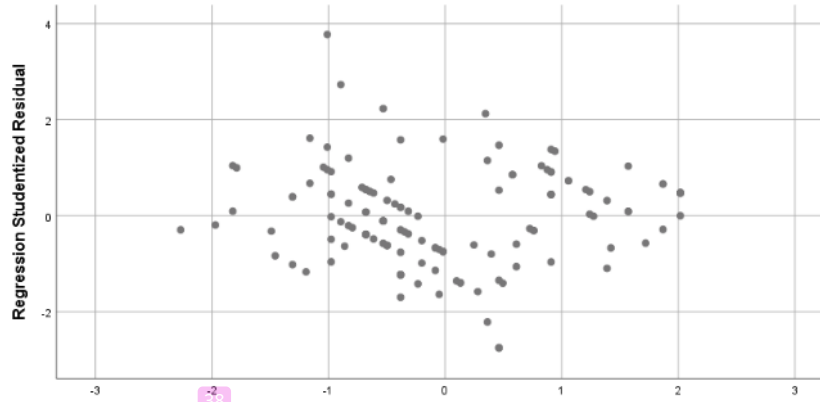
Sumber data : data diolah peneliti (spss), 2024

Adanya variabel lingkungan kerja fisik, nilai Tolerance adalah 0,730 $>$ 0,10 dan nilai VIF adalah 1,370 $<$ 10. Demikian pula, untuk variable lingkungan kerja non-fisik, nilai Tolerance juga adalah 0,730 $>$ 0,10

dan nilai VIF adalah $1,370 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Berfungsi menentukan terdapat perbedaan dalam varians residual antar pengamatan dalam model regresi.



Gambar 3. 1 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Berfungsi untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dengan variabel terikat motivasi (X₁) dan tekanan teman sebaya (X₂). Hasil pengumpulan data penelitian dengan menggunakan SPSS 25 disajikan pada tabel 3.14

Tabel 3. 14 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients	
		Std.Error	
(Constant)	2,340	1,680	
X1	0,396	0,077	
X2	0,879	0,103	

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2,340 + 3,96 X_1 + 8,79 X_2 + e$$

Nilai persamaan regresi di-interpretasi-kan sebagai berikut:

(i) **Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Konstanta sebesar 2,340, artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) nilainya 0, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 2,340, dengan kata lain apabila variabel bebas tidak memberikan pengaruh maka variabel terikat bernilai 2,340.

(ii) **Lingkungan Kerja Fisik (X_1)**

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,396 atau berpengaruh positif dan apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.

(iii) **Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)**

Pengaruh variabel lingkungan kerja non- fisik (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,879 atau berpengaruh positif dan apabila variabel lingkungan kerja non- fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya.

3.7 Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Uji yang dilakukan mencakup uji t (secara parsial) dan uji koefisien determinasi.

3.7.1 Uji T (parsial)

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel Hipotesis nol (H_0) yang menunjukkan pengaruh ditolak, dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan pengaruh diterima, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel Hipotesis nol (H_0) yang menunjukkan pengaruh ditolak, dan Hipotesis alternatif

Tabel 3. 15 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std.Error			
(Constant)	2,340	1,680		1,393	0,166
X1	0,396	0,077	0,333	5,168	0,000
X2	0,879	0,103	0,552	8,561	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Table 3.15 dapat ditentukan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
 Nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05, dan nilai t tabel lebih rendah dari t hitung (5,168). Jadi, lingkungan kerja fisik di PT. Indominco Mandiri Kota Bontang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)
 Nilai signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung (8,561) jauh lebih besar dari t tabel (1,657). Hipotesis H2 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Tabel 3. 16 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	f	Sig
Regression	924,210	2	462,105	99,963	0,000
Residual	596,335	129	4,623		
Total	1520,545	131			

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Nilai Ftabel (3,0664) untuk $df_1 = 3$ dan $df_2 = 129$ lebih kecil dari nilai Fhitung (99,963). Kesimpulannya, hal lingkungan memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Tabel 3. 17 Uji Koefisien Determinasi

R	R square
0,780	0,608

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Table 3 Nilai R-square 0,780 menunjukkan bahwa 78,0% merupakan penyebab produktivitas pekerja, 22,0% faktor luar berpengaruh.

3.8 Pembahasan

Metodologi penelitian menjelaskan pengaruh kedua variabel penelitian yaitu lingkungan kerja (X_1) dan lingkungan non kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y):

3.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pada hasil penelitian uji hipotesis tabel 3.14 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ lalu nilai $0,000 < 0,05$ kemudian H_1 diterima, lingkungan fisik berpengaruh. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek-aspek fisik

dalam lingkungan kerja, seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, dan gangguan, memainkan peran penting dalam mendukung kerja.

Pencahayaan yang tepat, suhu ruangan yang nyaman, dan tingkat kebisingan yang rendah merupakan faktor kunci yang membantu menjaga konsentrasi dan kenyamanan kerja di perusahaan ini. Selain itu, adanya aroma atau bau di ruang kerja dapat menjadi gangguan yang menghalangi fokus saat bekerja. Oleh karena itu, penting bagi PT. Indominco Mandiri untuk mengatasi masalah ini agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan tanpa gangguan yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka.

Sejalan dengan penelitian oleh Kusumadewi, (2022) mengungkapkan dapat dibuktikan adanya pengaruh baik. Seiring membaiknya lingkungan kerja fisik, produktivitas karyawan di PT. BPR Majalengka Jawa Barat juga meningkat. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian lain dari Putu et al., (2018) banyak faktor baik yang dapat mempengaruhinya.

3.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

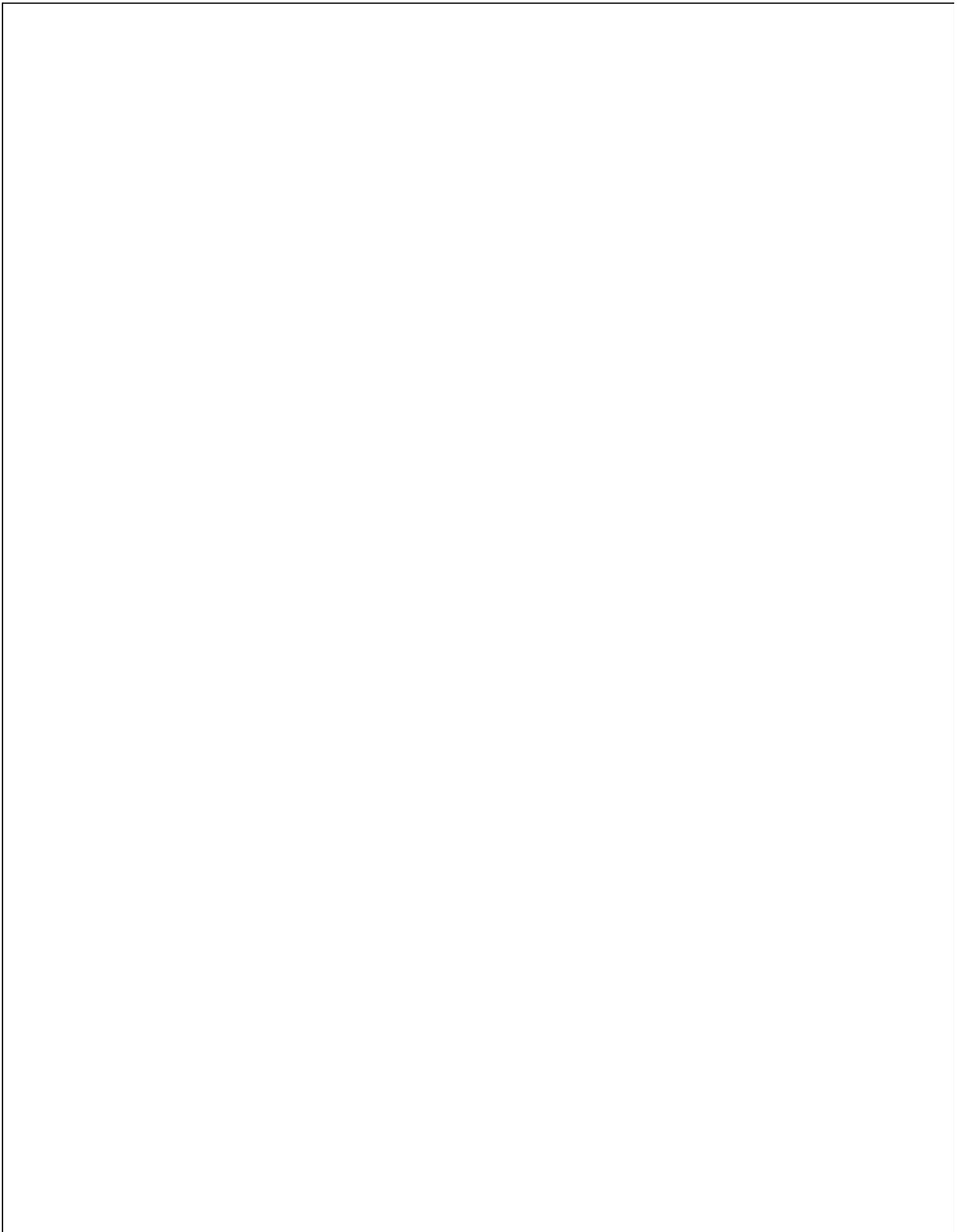
PT Indominco Mandiri mengetahui betapa pentingnya menciptakan lingkungan baik yang sangat penting bagi karyawan dan pimpinan untuk memiliki hubungan yang harmonis, karena ini meningkatkan kerja sama dan produktivitas pekerjaan. Konflik antar karyawan dapat mengganggu alur kerja dan semangat kerja secara keseluruhan. Supervisor yang suportif sangat penting dalam membantu menangani masalah pekerjaan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kebahagiaan dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, PT Indominco Mandiri berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif yang menghargai kontribusi individu dan menumbuhkan rasa hormat antar karyawan.

Radito, (2016) Lingkungan kerja non-fisik di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta memiliki pengaruh positif dan signifikan produktivitas karyawan. Hartawan, (2019) Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta harus mengelola aspek-aspek seperti hubungan antara karyawan dan atasan serta inisiatif perbaikan karyawan-atasan dengan baik. Dengan mengelola aspek-aspek ini dengan baik, rumah sakit tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuannya.

3.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kedua komponen mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pekerja secara keseluruhan dapat dipahami dengan menggunakan analisis regresi ganda. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bagaimana beberapa variabel independen yang penting, seperti lingkungan kerja fisik dan non-fisik, dapat mempengaruhi variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Nilai R² yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat dikaitkan dengan perubahan lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang berwujud dan tidak berwujud sangat berdampak pada produktivitas pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bisnis yang memberikan prioritas dan investasi pada kedua jenis lingkungan kerja tersebut mengalami peningkatan produktivitas karyawan. Pada akhirnya, hal ini berdampak positif pada kinerja dan output perusahaan secara keseluruhan.

(Norianggono et al., 2014) dicapai melalui peningkatan fasilitas dan infrastructure, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, dan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.



BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan:

Studi menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menunjukkan sebuah tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, mempunyai dampak jelas pada produktivitas pekerja. Hipotesis pertama terdapat karena adanya hal positif pada lingkungan, sedikit gangguan dan pengawasan yang ketat. Kondisi ini membantu meningkatkan semangat kerja karyawan, membantu mereka lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas mereka, serta berpotensi meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Hipotesis kedua dirumuskan karena lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik. Ketika produktivitas pekerja meningkat, jam kerja karyawan pun meningkat. Pekerja yang positif membantu pencapaian tujuannya, baik terkait dengan mempertahankan praktik kerja saat ini atau mendorong pertumbuhan di masa depan.

Perbaikan pada kedua aspek lingkungan kerja ini dapat secara positif meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut memiliki dampak sebesar 60,8%, yang menegaskan hubungan kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas

4.2 Keterbatasan

Selama berlangsungnya penelitian, mungkin terdapat beberapa kejanggalan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Berikut rinciannya sebagai berikut:

1. Responden yang berjumlah 132 orang sangat disayangkan karena kurang kooperatif dalam memberikan informasi kondisi secara detail. Penelitian ini hanya mengamati karyawan PT. Indominco Mandiri.
2. Selama melakukan pengumpulan data, melalui sebuah metode pengumpulan kuisioner terkadang hasilnya tidak selalu benar. Dikarenakan banyaknya beberapa hal seperti pengetahuan, pemahaman, waktu, serta penilaian responden.

4.3 Saran

1. PT. Indominco Mandiri perlu fokus pada peningkatan dalam praktiknya, temuan diharapkan dapat membantu manajemen PT. Indominco Mandiri untuk mengoptimalkan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan, serta mencapai komitmen penjualan batubara sebesar 25% untuk kebutuhan domestik. Dengan demikian, PT. Indominco Mandiri dapat terus memperbaiki kinerja dan mencapai target produksi yang ditetapkan.
2. Bagi karyawan PT. Indominco Mandiri, penting untuk selalu aktif terlibat dalam membangun budaya kerja positif dengan berpartisipasi dalam kegiatan tim, seperti rapat tim, diskusi proyek, atau kegiatan sosial lainnya.
3. Diharapkan penulis melakukan studi lebih banyak untuk mengetahui informasi tambahan mungkin menjadi produktivitas karyawan di PT. Indominco Mandiri. Hal ini juga dapat menjadi titik awal untuk penelitian yang lebih mendalam mengenai topik manajemen sumber daya manusia.

turnitin bab 1-4_ade septya.pdf

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	docobook.com Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
7	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
9	123dok.com Internet Source	1%

10	docplayer.info Internet Source	1 %
11	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
14	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1 %
15	jurnal.upg.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
18	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
19	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
20	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
21	www.scribd.com Internet Source	<1 %

22	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	<1 %
25	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
27	core.ac.uk Internet Source	<1 %
28	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
29	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
30	vibdoc.com Internet Source	<1 %
31	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1 %
32	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
33	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %

<1 %

34

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

35

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

36

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

37

Rizcky Ardiansyah, Rosida P Adam, Bakri Hasanuddin. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN MEMBELI MOBIL MEREK TOYOTA AGYA DI KOTA PALU (PT. HADJI KALLA)", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020

Publication

<1 %

38

Aulia Febiola, Yoel Setiawan Jaya, Deli Tarius, Novenda Shavira, Andreas Cornel Simarmata. "ANALISIS PENGARUH ANGKA HARAPAN HIDUP DAN KEMISKINAN TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI KABUPATEN BANGKA SELATAN", Fraction: Jurnal Teori dan Terapan Matematika, 2024

Publication

<1 %

39

Submitted to Universitas Negeri Surabaya

Student Paper

<1 %

40	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
41	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
42	Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1 %
43	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
44	conference.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
45	id.scribd.com Internet Source	<1 %
46	www.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to IAIN Ponorogo Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
49	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %

50	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
51	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
52	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
53	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
54	ejournal.steitholabulilmi.ac.id Internet Source	<1 %
55	krpurwodadi.lipi.go.id Internet Source	<1 %
56	Nendy Indrasari, Dadang Purwo, Novrina Puspitasari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
57	Ni Made Ayu Nila Septianingrum, Fitriana Yuliasuti. "COMPARISON BETWEEN PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT IN PBF X YOGYAKARTA", Jurnal Farmasi Sains dan Praktis, 2020 Publication	<1 %

58	adoc.pub Internet Source	<1 %
59	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
60	publication.petra.ac.id Internet Source	<1 %
61	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
62	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
63	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
64	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
65	Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %
66	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %
67	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %

68	ejournal.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
69	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
70	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
71	jurnal.alimspublishing.co.id Internet Source	<1 %
72	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
73	Sri Bulandari, B. Isyandi, Machasin Machasin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab.Indragiri Hulu", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023 Publication	<1 %
74	eprints.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
75	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
76	journal.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
77	jurnal.harianregional.com	

Internet Source

<1 %

78

petrussamo.wordpress.com

Internet Source

<1 %

79

repositori.unsil.ac.id

Internet Source

<1 %

80

repository.ipb.ac.id

Internet Source

<1 %

81

www.jbbe.lppmbinabangsa.id

Internet Source

<1 %

82

www.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

83

Bernadeth Tongli, Bartholomeus Tandiayu, Johanis Panggeso, Charles Wijaya Wong. "DAMPAK LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", SIMAK, 2019

Publication

<1 %

84

Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

85

Anton Priyo Nugroho, Fahmi Syam, Ramli Semmawi, Heri Sasono, Kalijunjung Hasibuan.

<1 %

"Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan Literasi Zakat terhadap Preferensi Muzakki Dalam Memilih Distribusi Zakat", *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2024

Publication

86

Febrina Palullungan, Agus S. Soegoto, Mirah H. Rogi Rogi. "PENGARUH CONTENT MARKETING, SISTEM CASH ON DELIVERY (COD) DAN ONLINE COSTUMER REVIEW TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TIKTOK SHOP PADA MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAM RATULANGI", *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2023

Publication

87

Nisa', Indah Khoirun. "Peran Enterprise Risk Management dalam Peningkatan Firm Value Pada Perusahaan Bumn yang Go Public di Bursa Efek Indonesia", *Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)*, 2023

Publication

88

Yudi Tri Hardianto, Nur Aisyah Kustiani, Muhammad Rheza Ramadhan. "PENGARUH TAX AVOIDANCE RISK TERHADAP CASH HOLDING POLICY PERUSAHAAN DI INDONESIA", *SAR (Soedirman Accounting*

<1 %

<1 %

<1 %

Review) : Journal of Accounting and Business, 2017

Publication

89

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off