

## **BAB III**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Gambaran Umum**

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. Indominco Mandiri**

Sebuah perusahaan bernama PT. Indominco Mandiri beroperasi di Provinsi Timur, Provinsi Kutai, Provinsi Kalimantan, dan Provinsi Bontang di Provinsi Kalimantan. PT Indominco Mandiri merupakan salah satu dari sedikit perusahaan pertambangan batubara terbuka di Indonesia yang menggunakan sistem penambangan terbuka. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1988 dan anak perusahaan dari PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG). Sejarah PT. Indominco Mandiri dimulai pada tahun 1960-an, ketika Pemerintah Indonesia mulai memberikan izin untuk melakukan kegiatan tambang batu bara. Pada saat itu, banyak perusahaan asing yang tertarik untuk melakukan eksploitasi sumber daya alam Indonesia, termasuk 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, dan menjadi salah satu anak perusahaan PT Bakrie & Brothers Tbk.

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. Indominco Mandiri menjadi bagian dari PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG), perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sebagai bagian dari ITMG, PT. Indominco Mandiri terus melakukan ekspansi dan investasi untuk meningkatkan kapasitas produksi dan efisiensi operasinya. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu perusahaan yang memperhatikan aspek lingkungan, keselamatan, dan kesehatan dalam operasinya.

##### **3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

###### **(i) Visi**

“Menjadi perusahaan energi Indonesia dengan inovasi, teknologi, inklusi, dan pembangunan berkelanjutan sebagai intinya.”

###### **(ii) Misi**

1. Berfungsi sebagai komponen pengembangan energi Bangsa.
2. Menciptakan nilai berkelanjutan bagi pemilik usaha melalui peningkatan portofolio bisnis sesuai dengan kebutuhan energi baru.
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

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik terhadap produktivitas karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang, yang dilaksanakan pada bulan Juni 2024 dengan jumlah responden sebanyak 132 orang pegawai. Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

#### 3.2.1 Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi berdasarkan gender kelamin pada karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang, terlihat 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

Tabel 3.1 memaparkan bahwa dari 132 peserta dalam penelitian ini, 106 (80,3%) adalah laki -laki dan 26 (19,7%) adalah wanita. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di PT. Indominco Mandiri Kota Bontang, jumlah karyawan didominasi oleh pria. Ini mungkin menunjukkan bahwa pria lebih terlibat dalam pekerjaan lapangan atau memainkan peran yang lebih dominan dalam lingkungan kerja.

### 3.2.2 Usia

Distribusi frekuensi berdasarkan usia pada karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang, ditunjukkan pada tabel 3.2 berikut:

**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
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah Peneliti 2024*

Menurut Tabel 3.2, dari 132 responden dalam penelitian ini, 46 (34,8%) termasuk dalam kelompok usia 20-30 tahun dan 32 (24,2%) termasuk dalam kelompok usia 31 -40 tahun. Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang yang telah bekerja selama 20-30 tahun memiliki rata-rata usia yang lebih tinggi dari karyawan lainnya. Karena karyawan dalam kelompok ini secara konsisten memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan kualitas kerja yang baik.

### 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
<b>TOTAL</b>		<b>132</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah Peneliti 2024*

Menurut Tabel 3.3, dari 132 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berada di tingkat sekolah menengah/kejuruan, akuntansi untuk 64 responden (48,5%), dan mahasiswa sarjana (S1), akuntansi untuk 53 responden (40,2%). Dari penjelasan tersebut disimpulkan persentase 48,5% lebih besar daripada persentase 40,2%, sehingga mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

### 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

Menurut data yang tercantum dalam Tabel 3.4, dapat dilihat bahwa dari total 132 responden yang ikut serta dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 52 responden (39,4%) memiliki pengalaman kerja tersebut, dan lebih dari 15 tahun sebanyak 44 responden (33,3%). Berdasarkan penjelasan tersebut, karyawan dalam penelitian ini memiliki rentang tingkat pengalaman kerja yang luas; mayoritas memiliki pengalaman kerja selama 1 – 5 tahun, sementara yang lain memiliki pengalaman kerja lebih dari lima belas 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 nilai rentang skala berikut ini:

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

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

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 1,00 - 1,74$$

$$\text{Tidak Setuju} = 1,75 - 2,49$$

$$\text{Setuju} = 2,50 - 3,24$$

$$\text{Sangat Setuju} = 3,25 - 4,00$$

### 3.3.1 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Studi ini melibatkan 132 responden dan memberikan deskripsi data tentang variabel lingkungan kerja alami. Variabel kerja alami didefinisikan menggunakan tujuh pertanyaan yang disajikan pada Tabel 3.5.

**Tabel 3. 5** *Kategori Pernyataan Per Indikator Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )*

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3.5, mayoritas responden memberikan analisis rata-rata untuk setiap pernyataan yang ada, dengan skor rata-rata 3.218. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak konsisten dengan lingkungan kerja fisik mereka. Indikator lingkungan kerja fisik tertinggi tercatat pada X<sub>1.7</sub>, di mana pernyataan "Tempat kerja memiliki tingkat keamanan yang baik karena dilakukan peninjauan oleh petugas keamanan atau security." mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,49. Di sisi lain, rata-rata terendah tercatat pada indikator X<sub>1.4</sub> dan X<sub>1.5</sub> dengan pernyataan, "Saya merasa terganggu dalam bekerja, karena adanya gangguan dari peralatan mekanis yang menghasilkan getaran dan kebisingan," sementara pernyataan "Aroma atau bau di ruang kerja menjadi gangguan yang menghalangi fokus saat bekerja," yang masing-masing mendapat nilai rata-rata sebesar 2,84 dan 3,03.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa responden menilai kondisi keamanan di tempat kerja cukup baik. Namun, terdapat beberapa aspek lingkungan fisik yang menjadi perhatian utama, seperti gangguan dari peralatan mekanis yang menghasilkan getaran dan kebisingan, serta aroma atau bau yang dapat mengganggu. Faktor-faktor ini memiliki potensi untuk mempengaruhi kenyamanan dan fokus kerja bagi karyawan, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

### 3.3.2 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

Studi ini melibatkan 132 responden, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variable lingkungan kerja non- fisik, Variabel lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan 5 pernyataan yang dapat dilihat dalam table 3.6

**Tabel 3. 6** Kategori Pernyataan Per Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata - Rata	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, terbuka, dan efektif.	443	3,35	Sangat Setuju
X <sub>2.2</sub>	Karyawan dalam satu divisi memiliki hubungan komunikasi yang baik.	439	3,32	Sangat Setuju
X <sub>2.3</sub>	Komunikasi antara karyawan dari berbagai divisi atau departemen berjalan dengan baik.	406	3,07	Setuju
X <sub>2.4</sub>	Pemberian tugas dilakukan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan.	432	3,27	Setuju
X <sub>2.5</sub>	Atasan memperhatikan / peduli terhadap beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.	440	3,33	Sangat Setuju
<b>TOTAL</b>		<b>2160</b>	<b>3,272</b>	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Data dari Tabel 3.6, mayoritas responden memberikan skor rata-rata 3.272 untuk setiap pernyataan. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan lingkungan kerja yang tidak konvensional. Pernyataan tertinggi dalam indikator lingkungan kerja non-fisik adalah X<sub>2.1</sub>, yang menyatakan bahwa "Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, terbuka, dan efektif." mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,35. Di sisi lain, rata-rata terendah tercatat pada indikator X<sub>2.3</sub> dan X<sub>2.4</sub> dengan pernyataan "Komunikasi antara karyawan dari berbagai divisi atau departemen berjalan dengan baik," rata – rata sebesar 3,07 sementara pernyataan "Pemberian tugas dilakukan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan," memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27.

Dari analisis ini, terlihat bahwa responden merasa komunikasi antara atasan dan bawahan sudah cukup baik. Namun, masih ada ruang untuk memperbaiki komunikasi antar divisi atau departemen, serta dalam penjelasan tugas kepada karyawan. 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, dan telah menghasilkan deskripsi data mengenai variable produktivitas kerja karyawan, Variabel produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan 8 pernyataan yang dapat dilihat dalam table 3.7

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

No.	Pernyataan	Total Skor	Rata – Rata	Keterangan
Y1.1	Hasil kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.	434	3,28	Sangat Setuju
Y1.2	Karyawan memperbaiki kesalahan dalam bekerja	438	3,31	Sangat Setuju
Y1.3	Menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.	440	3,33	Sangat Setuju
Y1.4	Karyawan diberi tanggung jawab tambahan atau pekerjaan ekstra selain dari yang sudah ada sebelumnya.	356	2,69	Setuju
Y1.5	Karyawan secara aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, baik melalui pelatihan formal, belajar mandiri, atau pengalaman kerja.	437	3,31	Sangat Setuju
Y1.6	Karyawan belajar dari kesalahan yang dilakukan.	433	3,28	Sangat Setuju
Y1.7	Karyawan teliti dan menghemat waktu ketika bekerja.	404	3,06	Setuju
Y1.8	Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.	442	3,34	Sangat Setuju
<b>TOTAL</b>		<b>3384</b>	<b>3,205</b>	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3.7, mayoritas responden memberikan penilaian rata-rata sebesar 3,205 terhadap setiap pernyataan yang ada. Indikator produktivitas kerja karyawan tertinggi tercatat pada Y1.8, di mana pernyataan " Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. " mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,34. Sedangkan rata – rata terendah yaitu pada indikator Y1.4 dengan pernyataan “ Karyawan diberi tanggung jawab tambahan atau pekerjaan ekstra selain dari yang sudah ada sebelumnya.” sebesar 2,69.

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)

Uji validitas digunakan untuk menilai kebenaran suatu hipotesis, menilai seberapa besar kemungkinan narasumber memberikan informasi yang signifikan. Di sisi lain, uji reliabilitas menyesuaikan indikator variabel latar belakang, menilai konsistensi perilaku seseorang dari waktu ke waktu untuk menentukan kepercayaan reliabilitasnya.

#### 3.4.1. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 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  $\alpha$  ditetapkan sebesar 0,05, maka  $R_{tabel} = 0,171$ . Dengan hasil  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa 20 pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Uji validitas ini menggunakan program SPSS 25. Berikut adalah hasil uji yang telah dilakukan :

(i) Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan – pernyataan variabel lingkungan kerja fisik diperoleh hasil adalah sebagai berikut:

**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

Menurut Tabel 3.8 di atas, koefisien korelasi dari semua pasangan indikator variabel X1 (lingkungan kerja fisik) adalah  $R = 0,171$  ( $df = N - K = 132 - 2 = 130$  dan  $\alpha = 0,05$ ), yang berarti bahwa setiap elemen variabel X1 valid. Oleh karena itu, nilai rata-rata pernyataan ini dapat digunakan dalam penelitian.

(ii) Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan – pernyataan variabel lingkungan kerja non-fisik diperoleh hasil adalah sebagai berikut:

**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

Menurut Tabel 3.9 di atas, indikator-variabel X2 (lingkungan kerja non-fisik) dapat diperoleh dengan nilai koefisien korelasi lebih tinggi dari nilai Tabel R:  $0,171$  ( $df = n - k = 132 - 2 = 130$  dan  $\alpha = 0,05$ ), jadi seluruh elemen perintah variabel X2. Jika pernyataan ini dapat digunakan dalam instrumen penelitian.



### (iii) Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan – pernyataan variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil adalah sebagai berikut:

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

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (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 bahwa 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

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, ditemukan nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel. Jika nilai Cronbach's alpha  $> 0,6$ , maka dapat dianggap bahwa pernyataan-pernyataan tersebut memiliki reliabilitas yang memadai (Durrotunnisa & Nur, 2020).

**Tabel 3. 11** Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Croncbach'a Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja Fisik	0,653	Reliabel
X <sub>2</sub>	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, output SPSS menunjukkan nilai Croncbach'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  $0,808 > 0,6$ ; Setiap variabel dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai dapat diandalkan atau konsisten, sehingga media penelitian dapat berpotensi dikategorikan memiliki rata-rata alpha Cronbach (A) kurang dari 0,60 untuk x1, x2, x3, dan y.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sisa data memiliki distribusi normal atau tidak. Normalisasi dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 25. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hipotesis, jika tingkat signifikansi  $< \alpha 0,05$ , maka data residu tidak berdistribusi normal. Namun, jika tingkat signifikansi  $> \alpha 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data residu berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 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 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

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

Dari Tabel 3.12 di atas, diperoleh nilai output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Hasil ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi sebesar 0,200  $> 0,05$ .

#### 3.5.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan analisis multikolinearitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang valid harus memastikan bahwa tidak adanya korelasi antar variabel independent. Paralelisme multipel terjadi ketika nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 dan variasi lebih besar dari atau sama dengan 10. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan VIF dan nilai uji *tolerance*. Berdasarkan uji multikolinearitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 13** Uji Multikolinearitas

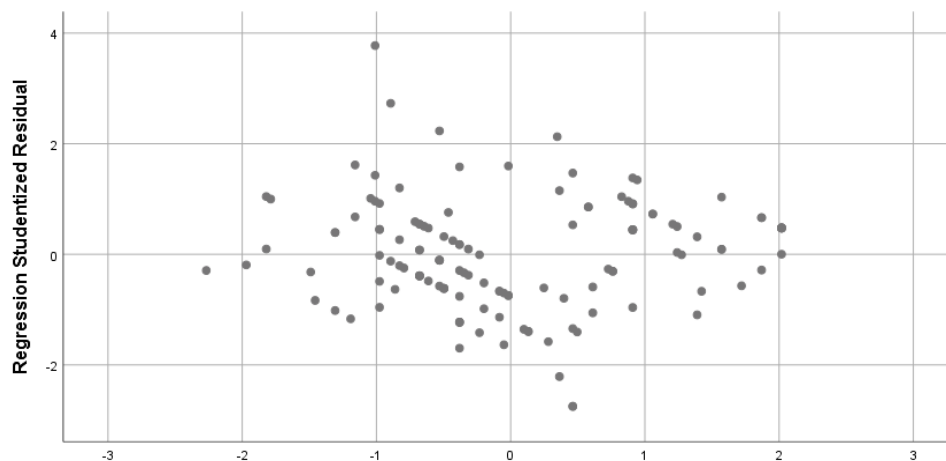
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinearitas
X <sub>2</sub>	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber data : data diolah peneliti (spss), 2024

Menurut Tabel 3.13, hasil output data menunjukkan bahwa untuk lingkungan kerja alami yang berubah, nilai toleransi adalah  $0,730 > 0,10$  dan nilai VIF adalah  $1,370 < 10$ . Demikian pula, nilai toleransi dari variabel lingkungan kerja non-alami adalah  $0,730 > 0,10$ , dan nilai VIF adalah  $1,370 < 10$ . Oleh karena itu, disimpulkan bahwa tidak ada polisentrisitas antara variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

### 3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian heteroseksualitas untuk menentukan apakah ada perbedaan antara varian residu dari variabel yang diuji dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroseksualitas, informasi berikut muncul, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.1:



**Gambar 3. 1** Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.1 dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena sumbu Y tidak mempunyai pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah 0, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

### 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel dependen, yaitu produktivitas pekerja (Y), dengan variabel independen, yaitu variabel pasar tenaga kerja ( $X_1$ ) dan variabel nonpasar tenaga kerja ( $X_2$ ). Hasil pengumpulan data menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada Tabel 3.14 sebagai berikut:

**Tabel 3. 14** Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Dari Tabel 3.12 di atas, diperoleh nilai output Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Hasil ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ .

Rumus :

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

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

Nilai persamaan regresi di-interpretasi-kan sebagai berikut:

- i. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)  
Nilai konstanta adalah 2.340. Ini berarti jika nilai variabel yang mewakili lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mencapai 2.340. Dengan kata lain, jika variabel-variabel independen tidak memberikan pengaruh, maka variabel dependen akan tetap pada nilai 2.340.
- ii. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
Variabel lingkungan kerja fisik (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,396%. Ini berarti bahwa adanya peningkatan variabel lingkungan kerja fisik akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, dan sebaliknya.
- iii. Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>)  
Variabel lingkungan kerja non-fisik (X2) menunjukkan bahwa adanya peningkatan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,879. Artinya, ketika kondisi lingkungan kerja non-fisik membaik, produktivitas karyawan juga cenderung meningkat, sedangkan jika kondisinya memburuk, produktivitas karyawan dapat menurun.

### 3.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan korelasi independen antara variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y) menggunakan uji t untuk mengevaluasi koefisien regresi secara independen.

#### 3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji T untuk memperkirakan pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap setiap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan mencari nilai ambang signifikansi (p-value). Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> (hipotesis nol) diterima dan H<sub>a</sub> (hipotesis alternatif) ditolak dalam persamaan diferensial parsial. Sebaliknya, jika t hitung > t tabel atau jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> dimasukkan dalam persamaan diferensial parsial. Hasil analisis data menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 3.15

**Tabel 3. 15** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients B	Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(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

Uji parsial menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 3.15, aspek-aspek berikut dapat dipertimbangkan:

(i) Pertanyaan Penelitian 1

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang berkorelasi positif dan signifikan dengan nilai  $t_{hit} 5168 > t_{tabel} 1657$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  kemudian,  $H_1$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

(ii) Pertanyaan Penelitian 2

Pengaruh lingkungan kerja non fiskal terhadap produktivitas karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang berpengaruh positif dan signifikan dengan  $t\text{-score} 8561 > t\text{-tabel} 1657$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  kemudian,  $H_2$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua hipotesis diterima..

### 3.7.2 Uji F (Simultan)

Tujuan penelitian adalah untuk memahami bagaimana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara konsisten. Analisis F uji menunjukkan adanya perbedaan antara F hitung dan F tabel. Ambang batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil Uji F ditunjukkan pada Tabel 3.16 berikut ini:

**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

(iii) Pertanyaan Penelitian 3

Tabel distribusi F ditetapkan pada tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , nilai  $df_1 = k - 1$  ( $2 - 1$ ), dan  $df_2$  ukuran sampel – jumlah variabel ( $132 - 2$ ). Hasil F tabel diperoleh sebesar 3,0664. Hasil analisis hitung pada Tabel 3.15 menunjukkan hipotesis yang telah disusun sebelumnya sebagai berikut: F tabel > F hitung (99,963 lebih besar dari 3,0664) sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dan  $df_2 = N - k - 1$  ( $df_2 = 132 - 2 - 1 = 129$ ) Diperoleh nilai  $N = 132$  untuk  $df_1 = k$  ( $df_1 = 2$ ) dan  $df_2 = N - k - 1$  ( $df_2 = 132 - 2 - 1 = 129$ ). Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen, yang meliputi lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), baik secara bersama-sama maupun secara simultan.

### 3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengatasi beberapa keterbatasan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Software statistik SPSS 25 digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 3.17 di bawah ini:

**Tabel 3. 17** Uji Koefisien Determinasi

R	R square
0,780	0,608

Sumber : Data diolah peneliti (spss), 2024

Menurut data dalam Tabel 3.17, nilai R-squared sebesar 0,780 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik saling berhubungan erat dalam pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja, karena nilai R-squared kurang dari 1. Selain itu, koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,608 menunjukkan bahwa sekitar 60,8% perubahan dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang diteliti dalam penelitian ini. Sekitar 39,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini selain lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memberikan gambaran tentang sejauh mana variabel independen yang signifikan dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Secara bersamaan, lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di tempat kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengutamakan dan berinvestasi dalam kedua jenis lingkungan kerja tersebut cenderung mengalami peningkatan positif dalam produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja dan hasil akhir perusahaan secara keseluruhan, yaitu lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ):

### **3.8 Pembahasan**

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

#### **3.8.1 Tujuan Penelitian 1**

Pada hasil penelitian uji hipotesis tabel 3.14 menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai  $t$  hitung  $5,168 > t$  tabel  $1,657$  dan nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  kemudian  $H_1$  diterima, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang.

Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai kondisi keamanan di tempat kerja cukup baik. Namun, beberapa aspek lingkungan fisik menjadi perhatian utama, seperti gangguan dari peralatan mekanis yang menghasilkan getaran dan kebisingan, serta aroma atau bau yang mengganggu. Oleh karena itu, penting bagi PT. Indominco Mandiri untuk mengatasi masalah ini agar karyawan dapat bekerja lebih efisien tanpa gangguan yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Salah satu solusi adalah dengan memberikan edukasi kepada karyawan tentang pentingnya lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta melaksanakan pelatihan mengenai cara mengidentifikasi, melaporkan, dan mengatasi masalah lingkungan kerja seperti getaran, kebisingan, dan bau.

Menurut penelitian Kusumadewi (2022), terdapat sebuah bukti bahwa kondisi lingkungan kerja fisik memperoleh dampak signifikan pada produktivitas kerja. Di PT. BPR Majalengka Jawa Barat, peningkatan lingkungan kerja fisik juga berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Putu et al., (2018) menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti tempat kantor, pencahayaan, warna, musik, dan tingkat kebisingan secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun, penelitian tersebut tidak sama dengan studi yang dijalankan oleh Perkasa et al., (2022) menyatakan dampak lingkungan kerja fisik bersifat negatif dan tidak signifikan pada produktivitas kerja. mengindikasikan kondisi lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh karyawan kurang baik.

### 3.8.2 Tujuan Penelitian 2

Penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja non-fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3.15, nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja non-fisik 8,561, lebih besar dari  $t$  tabel 1,657, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_1$  diterima, menunjukkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang.

Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi atasan dan bawahan dinilai cukup baik oleh responden. Meskipun demikian, terdapat ruang untuk memperbaiki komunikasi antar divisi atau departemen, serta dalam penjelasan tugas kepada karyawan. Adanya konflik di antara karyawan, seperti sindiran atau rasa iri, dapat mengganggu alur kerja dan semangat kerja secara keseluruhan di perusahaan ini. Komunikasi yang baik antar divisi atau departemen penting untuk alur kerja yang lancar dan koordinasi yang efisien dalam tugas-tugas kompleks. Ini menghindari kesalahpahaman, overlap tugas, atau ketidakjelasan dalam tanggung jawab yang dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Karenanya, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dengan pelatihan keterampilan, teknologi komunikasi yang efektif, kebijakan komunikasi yang jelas, dan pertemuan rutin untuk kolaborasi yang lebih baik.

Penelitian ini didasarkan pada penelitian Radito, (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Penelitian ini juga menemukan bahwa ketika satu variabel terkait dengan lingkungan kerja non-fisik diukur, produktivitas karyawan di rumah sakit tersebut meningkat, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Pernyataan ini didukung oleh penelitian lain dari Istiono (2021), yang menegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja non-fisik secara positif berpengaruh pada produktivitas staf pendukung di BPR Majalengka. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Hartawan (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik justru memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Aspek-aspek seperti hubungan antara karyawan dan atasan serta inisiatif perbaikan karyawan-atasan sangat penting untuk dikelola dengan baik oleh karyawan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dan karyawan merasa puas.

### 3.8.3 Tujuan Penelitian 3

Selain menganalisis pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, penelitian ini juga menguji bagaimana lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non-fisik ( $X_2$ ) secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan ( $Y$ ). Analisis regresi ganda digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menggunakan uji  $F$ , korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat diperiksa. Hasil statistik menunjukkan bahwa  $F$  hitung sekitar 99.963, yang jauh lebih tinggi dari nilai  $F$  tabel sebesar 3.0664, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 pada 0,0000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga, ini mengindikasikan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memiliki dampak simultan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di tempat kerja. Perusahaan mampu meningkatkan atau memperbaiki kualitas kedua lingkungan tersebut dapat diharapkan melihat peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kedua jenis lingkungan kerja ini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, menekankan pentingnya memperhatikan aspek fisik seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, aroma bau dan fasilitas kerja, serta aspek non-fisik seperti budaya organisasi, komunikasi, dan dukungan manajerial.

Penelitian searah dengan penelitian Norianggono *et al.*, (2014) dimana temuannya menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada CV Shahama Tasikmalaya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Oleh karena itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, sangatlah penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja. Semua ini didasarkan pada hasil studi yang dilakukan oleh para peneliti, dimana kedua variabel tersebut secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.