

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDOMINCO MANDIRI KOTA BONTANG**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Ade Septya Damayanti

2011102431289



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

JULI 2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDOMINCO MANDIRI KOTA BONTANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan oleh :

Ade Septya Damayanti

2011102431289



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

JULI 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDOMINCO MANDIRI DI KOTA BONTANG**

SKRIPSI

**Diajukan oleh:
Ade Septya Damayanti
2011102431289**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal²⁵ Juni 2024**

Pembimbing



**Dr. Fitriansyah, S.T., M.M
NIDN. 8861923420**

**Mengetahui,
Koordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A
NIDN. 1115039601**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. INDOMINCO MANDIRI KOTA BONTANG**


SKRIPSI

Diajukan oleh:


**Ade Septya Damayanti
2011102431289**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 01 Juli 2024**

Penguji I




Istimaroh, S.E., M.M., Ph.D.
NIDN. 1126057301

Penguji II


Dr. Fitriansyah, S.T., M.M.
NIDN. 8861923420

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi S1 Manajemen



Prof. Alwan Yusila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Septya Damayanti
NIM : 2011102431289
Program Studi : SI Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang.

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 01 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



Ade Septya Damayanti
NIM : 2011102431289

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indominco Mandiri. Produktivitas kerja memiliki signifikansi penting bagi PT. Indominco Mandiri karena perusahaan memiliki target produksi dan penjualan yang harus dipenuhi untuk memenuhi kewajiban Domestic Market Obligation (DMO) sebesar 25%. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indominco Mandiri, perusahaan tambang batu bara di Kota Bontang. Selain itu, penelitian ini akan menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indominco Mandiri. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari 132 responden karyawan PT. Indominco Mandiri, dengan menggunakan teknik *Sampling Purposive*. Analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji hipotesis uji T: 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang. 2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang. Berdasarkan hasil pengujian uji F dalam analisis regresi linear berganda diperoleh nilai 99,963 lebih besar dari 3,0664 sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara efektif.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of physical and non-physical work environments on employee productivity at PT. Indominco Mandiri. Work productivity has significant significance for PT. Indominco Mandiri because the company has production and sales targets that must be met to meet the Domestic Market Obligation (DMO) of 25%. This study also aims to identify how the physical and non-physical work environments influence employee productivity at PT. Indominco Mandiri, a coal mining company in Bontang City. In addition, this study will determine whether there is a significant influence together between the physical and non-physical work environments on employee productivity at PT. Indominco Mandiri. This study uses a quantitative research type with a survey method to collect data from 132 respondents of PT. Indominco Mandiri employees, using the Purposive Sampling technique. Analysis of the research data shows that the indicators in this study are valid and reliable. In the T-test hypothesis test: 1) The physical work environment has a significant effect on employee productivity at PT. Indominco Mandiri Bontang City. 2) The non-physical work environment has a significant effect on employee productivity at PT. Indominco Mandiri Kota Bontang. Based on the results of the F test in multiple linear regression analysis, the value of 99.963 is greater than 3.0664 so that H_0 is rejected or H_a is accepted. The results of this study are expected to provide concrete recommendations for company management in improving working conditions that support effective employee productivity.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Work Productivity

KATA PENGANTAR

Assalmualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala karunia dan limpahan rahmatnya, serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai panutan kita, sehingga Skripsi dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOMINCO MANDIRI KOTA BONTANG**” dapat diselesaikan tepat waktu.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Musiyam, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2. Bapak Prof. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak atau Ibu Dosen yang telah mengajar saya selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Bapak Dr. Fitriansyah, S.T., M.M dalam membimbing saya dan memberikan masukan yang untuk meningkatkan kualitas penelitian ini.
6. Ibu Istimaroh, S.E., M.M., Ph.D selaku dosen penguji selalu memberikan masukan selama proses skripsi dan ujian ini.
7. Ucapan terima kasih secara khusus penulis kepada Bapak Dandoko dan Ibu Tatik Purwanti tercinta, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terima kasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan.
8. Sahabat - sahabat penulis (Nata, Jannah, Nisrina, Topik, Putri, Nurul, Adistira) yang selalu mendukung, memberi semangat kepada penulis, serta selalu mendengarkan curahan hati penulis selama perkuliahan dan dalam pengerjaan skripsi.
9. Pemilik NIM 11201004, telah menjadi tempat berkeluh kesah, dan banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan hingga saat ini.
10. Rekan-rekan S1 Program Studi Manajemen angkatan 2020 khususnya teman-teman kelompok bimbingan dari penulis, yang selalu membantu, memberi dukungan serta kerjasamanya selama mengerjakan penelitian ini.
11. Terakhir, diri saya sendiri, Ade Septya Damayanti terima kasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini.

Kepada semua pihak saya hanya bisa mengucapkan terima kasih dan doa yang tulus kepada mereka semua, semoga segala pemberian yang telah diterima menjadi amal ibadah. Aamiin.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, karya tulis ini saya persembahkan untuk siapa pun yang membutuhkannya. Saya mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna penyempurnaan karya-karya tulis saya selanjutnya. Sekian Terima kasih.

Waassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Samarinda, 01 Juli 2024
Penyusun,



ADE SEPTYA DAMAYANTI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.1 Rumusan Masalah.....	4
1.2 Tujuan Penelitian.....	4
1.3 Manfaat Penelitian	4
1.5 Perumusan Hipotesis.....	4
1.6 Kerangka Pikir.....	6
BAB II METODE PENELITIAN	7
2.1 Lokasi Penelitian.....	7
2.2 Jenis Penelitian	7
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	7
2.4 Sumber Data.....	9
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	9
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	11
2.7 Teknik Analisis Data.....	11
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	16

3.1 Gambaran Umum.....	16
3.2 Deskripsi Responden.....	17
3.3 Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian	19
3.4 Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas)	22
3.5 Uji Asumsi Klasik.....	25
3.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	26
3.8 Pembahasan.....	29
BAB IV	32
PENUTUP.....	32
4.1 Kesimpulan	32
4.2 Keterbatasan.....	32
4.3 Saran.....	33
DAFTAR PUSTAKA.....	34
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	39
Lampiran 2. Surat Balasan Izin Penelitian	40
Lampiran 3. Kartu Bimbingan	41
Lampiran 4. Kuisisioner	42
Lampiran 5. Output Uji Validitas.....	44
Lampiran 6. Output Uji Reliabilitas	47
Lampiran 7. Output Uji Normalitas.....	47
Lampiran 8. Output Uji Multikolinieritas	48
Lampiran 9. Output Uji Heteroskedastisitas.....	48
Lampiran 10. Output Uji Regresi Linier Berganda.....	48
Lampiran 11. Output Uji Hipotesis T.....	49
Lampiran 12. Output Uji Hipotesis F	49
Lampiran 13. Output Uji Koefisien Determinasi.....	49
Lampiran 14. Hasil Turnitin.....	50

Lampiran 15. Biodata Peneliti.....	50
------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir.....	6
Gambar 2. 1 Organization of PT. Indominco Mandiri.....	7
Gambar 2. 2 Tabel Sampel Krejcie Morgan.....	8

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja industri batu bara PT Indominco Mandiri 3 tahun terakhir	1
Tabel 2. 1 Definisi Operasional.....	9
Lanjutan Tabel 2. 2 Defini Operasional.....	10
Tabel 2. 3 Pengukuran Variabel (Skala Likert).....	11
Tabel 3. 2 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	17
Tabel 3. 3 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	18
Tabel 3. 4 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	18
Tabel 3. 5 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	19
Tabel 3. 6 Kategori Pernyataan Per Indikator Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	20
Tabel 3. 7 Kategori Pernyataan Per Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2).....	21
Tabel 3. 8 Kategori Pernyataan Per Indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	22
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1).....	23
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2)	23
Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	24
Tabel 3. 12 Hasil Uji Realibilitas.....	24
Tabel 3. 13 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smimov Test.....	25
Tabel 3. 14 Uji Multikolinearitas.....	25
Tabel 3. 15 Analisis Regresi Linier Berganda	26
Tabel 3. 16 Hasil Uji t.....	27
Tabel 3. 17 Hasil Uji f.....	28
Tabel 3. 18 Uji Koefisien Determinasi.....	28

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas merupakan aspek mutlak dalam mencapai tujuan bisnis (Masruroh & Supriadi, 2018). Setiap aktivitas dalam perusahaan, pekerja harus mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Putra *et al.*, 2017). Saat ini, persoalan produktivitas pekerja sudah menjadi fokus utama hampir setiap perusahaan. Terlihat dari berbagai faktor yang berpotensi menghambat produktivitas kerja, meliputi beberapa faktor, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Masruroh & Supriadi, 2018). Faktor-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.

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. Dalam proses produksi, produktivitas menjadi permasalahan utama yang harus dihadapi oleh dunia usaha.

Berdasarkan sumber dari Data Indo Tambangraya Mega (ITM) Annual Report 2023. PT. Indominco Mandiri, sebuah perusahaan tambang batu bara yang beroperasi di Kota Bontang. (Lestari & Barthos 2022). PT. Indominco Mandiri, didirikan pada tahun 1988 dan anak perusahaan PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG). Sebagai bagian dari strategi pertumbuhan dan pengembangan, perusahaan ini senantiasa berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan 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 Batu Bara 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. Namun, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia telah menyepakati target untuk mencapai produksi karbon domestik pada tahun 2024, berkomitmen untuk menjual karbon sebesar 25% dari produksi karbon tahun itu untuk memenuhi permintaan domestik (sebelumnya berdasarkan pada rencana kerja tahunan tersebut dan Anggaran Tahunan (RKAB) atau Rencana Produksi yang Ditinjau (RKAB), mana yang lebih tinggi). Perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan Domestic Market Obligation (DMO) akan dikenakan dana kompensasi. Inilah permasalahan yang ada di PT. Indominco Mandiri. Oleh karena itu, pada tahun 2024, Indo Tambangraya Megah (ITM), yang merupakan induk perusahaan dari PT. Indominco Mandiri, 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 karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas, 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 dapat meningkatkan jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan. 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 Wahyuningsi Sri (2018), Pertumbuhan dan pengembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan, yang dapat memiliki dampak positif atau negatif pada perusahaan. Oleh karena itu, masalah lingkungan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Menurut Fitriansyah *et al.*, (2021) Faktor kunci yang memengaruhi keterlibatan dan moral adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka di organisasi. Sangat penting bagi manajer untuk menyadari lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan di atas, Lingkungan kerja mencakup semua kondisi lingkungan alami dan tidak alami yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan nyaman dan efektif sambil mempertahankan standar yang mapan. Lingkungan kerja yang sehat dapat diciptakan dengan memperhatikan berbagai kondisi lingkungan alami dan tidak alami di tempat kerja (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 Luthfiah (2022), lingkungan kerja fisik di lembaga atau organisasi mana pun harus nyaman dan memotivasi bagi karyawan. Sedangkan, Menurut Hikmah Perkasa et al., (2023) Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala hal yang terkait dengan kondisi fisik lingkungan kerja, meliputi ruang kerja, letak fisik, tingkat gangguan suara, peralatan yang tersedia, kenyamanan udara, dan bahan yang digunakan. Faktor-faktor ini 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), Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori: ruang kerja tempat dimana 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. Menurut Panjaitan (2017), Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan pada kegiatan kerja. Ada efek positif dan negatif.

Menurut Luthfiah (2022), Lingkungan kerja nonfisik meliputi aspek-aspek hubungan kerja di antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama, berbeda dengan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kedekatan, komunikasi yang efektif, dan kontrol diri yang baik. Lingkungan kerja non fisik juga dikenal sebagai dimensi psikologis tempat kerja, terdiri dari unsur non-fisik yang sangat mempengaruhi kesehatan mental, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan (Hallo & Wahyanti, 2022). Lingkungan kerja non-fisik sering disebut sebagai bagian psikologis dari lingkungan kerja. Banyak ahli telah memberikan definisi lingkungan kerja yang tidak realistis Surijadi & Idris (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup apa pun yang melibatkan rekan kerja atau interaksi yang ada di antara rekan kerja. Dalam konteks ini, terdapat dua kategori hubungan kerja yang penting yaitu: a.) membangun hubungan dengan rekan kerja sangat penting untuk menyelesaikan proyek, terutama bagi rekan kerja yang bekerja dalam kelompok. Ini menekankan bahwa pentingnya penyelesaian konflik secara konstruktif dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan kerja tim yang baik untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan. b.) hubungan karyawan dan atasan memberi pengaruh untuk melakukan aktivitas dengan sikap atasan terhadap bawahan. Sikap ramah dan hormat sangat penting dalam membangun hubungan baik.

Adapun Hasil 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 banya. Sebagaimana dikatakan oleh Hulu *et al.*, (2022) Lingkungan kerja bekinerja tinggi meningkatkan motivasi dan ketahanan karyawan. Ini akhirnya akan menyebabkan peningkatan produktivitas keseluruhan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan di PT. Indominco Mandiri”. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik dalam meningkatkan produktivitas guna memenuhi kewajiban penjualan batubara sebesar 25% untuk kebutuhan dalam negeri. Tantangan praktisnya adalah meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi

lingkungan kerja, sementara secara teoritis diperlukan pemahaman konsep lingkungan kerja yang sesuai dengan konteks industri pertambangan.

1.1 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 ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.
2. Untuk mengetahui 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.

1.3 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 memengaruhi 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 :

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat diterapkan secara praktis dalam bisnis untuk membantu para manajer dalam menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik fisik maupun virtual. Nantinya, hal ini akan berujung pada peningkatan produktivitas karyawan.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dapat digunakan dalam teknik penelitian sebagai solusi teoritis terhadap suatu permasalahan aktual. 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 Penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi, (2022) kebenarannya dapat dibuktikan adanya Tenaga kerja fisik memiliki dampak signifikan pada produktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja alami adalah faktor yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Seiring dengan membaiknya lingkungan kerja fisik, produktivitas karyawan di PT. BPR Majalengka Jawa Barat juga meningkat. Pernyataan didukung oleh penelitian lain dari Putu *et al.*, (2018) bahwa Lingkungan kerja alami yang terdiri dari ruang kantor, pencahayaan, warna, udara, musik, dan tingkat kebisingan memiliki dampak signifikan pada produktivitas karyawan. Kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, sebaliknya pada penelitian dilakukan oleh Samson *et al.*, (2015) mengemukakan lingkungan kerja fisik dalam lingkungan kerja referensi memiliki sedikit dampak pada produktivitas pekerja. Ini karena lingkungan kerja alami dari bisnis kecil memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

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

(ii) Pengaruh Lingkungan Non-Fisik (X²) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Penelitian dilakukan oleh Norianggono *et al.*, (2014) menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi CV. Shahama Tasikmalaya. Artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun hasil penelitian lain yang mendukung pernyataan tersebut adalah Radito, (2016) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh 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 sebagai variabel konstan atau tetap. Namun, sebaliknya pada penelitian yang dilakukan Hartawan, (2019) Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang merugikan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan karyawan-atasan dan kebijakan perbaikan karyawan, sangat penting untuk dijaga oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan karyawan merasa puas. Pernyataan ini didukung oleh peneliti lain Megawati *et al.*, (2019) Lingkungan kerja non-fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur, yang berlokasi di Kecamatan Marang Kayu. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: lingkungan kerja non fisik terdiri dari ruang kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar mesin, burung, dan berat kendaraan, yang dapat berdampak negatif terhadap kondisi higienis lingkungan kerja serta hubungan antara permukaan keras dan permukaan yang jarang disentuh.

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

(iii) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dan Non-Fisik (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

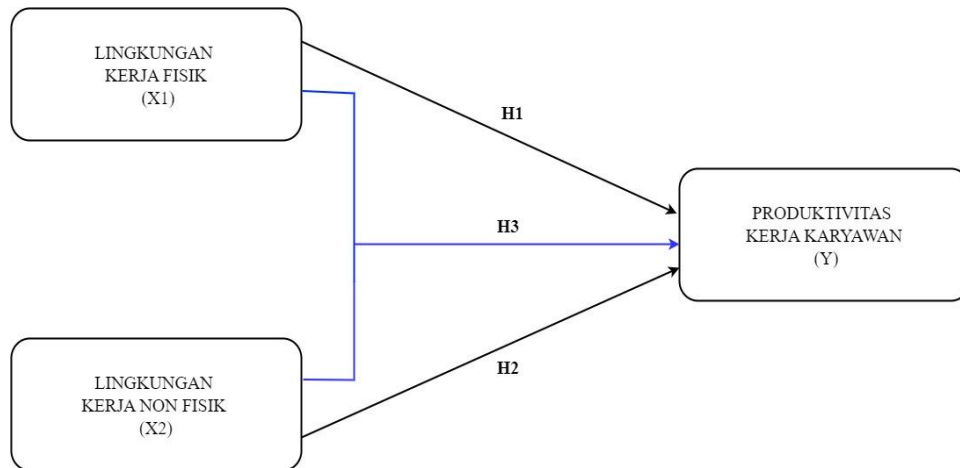
Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian Tarigan *et al.*, (2022) lingkungan kerja yang baik maupun non fisik berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian Puspita & Darwin, (2023) ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap lingkungan kerja di lembaga pengelola keuangan dan investasi daerah di Kabupaten Banyuas.

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 untuk membantu memahami hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. digambarkan dalam Gambar 1.1 di bawah ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

Keterangan :



Pengaruh Parsial



Pengaruh Simultan

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian direncanakan untuk dilaksanakan. Pemilihan lokasi harus mempertimbangkan daya tarik, keunikan, dan relevansinya dengan topik yang diteliti. Lokasi dari penelitian ini adalah perusahaan di PT. Indominco Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang, Kalimantan Timur, Indonesia.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif. Metode kuantitatif ialah pendekatan empiris di mana data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan teknik yang dapat diungkapkan dalam bentuk angka atau grafik. Metode ini mendorong penggunaan data berbasis angka untuk analisis (Ali *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini statistika mempunyai fungsi yang sangat esensial sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu permasalahan.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

(i) Populasi

Menurut Adnyana (2021), Populasi sangat penting dalam penelitian karena merupakan sumber terpenting. Pengertian populasi adalah bahwa populasi tidak hanya mencakup jumlah subjek yang diteliti, meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek tersebut. Data pada Tabel 1.1 menunjukkan jumlah keseluruhan karyawan PT. Indominco Mandiri sebagai berikut:

NO.	Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Tetap
1	200	200
Jumlah Seluruh Karyawab		400

Gambar 2. 1 Organization of PT. Indominco Mandiri

Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Indominco Mandiri, 400 orang. Karyawan di Indominco terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap, dengan jumlah masing-masing 200 orang. Namun, survei ini hanya menggunakan sampel 200 karyawan tetap. Oleh karena itu, ukuran sampel dari penelitian ini adalah 200 karyawan tetap.

Unit analisis merupakan objek studi yang harus dipelajari oleh peneliti (Firdaus & Rahmawati, 2018). Dalam penelitian ini terdapat unit yang mengharuskan penulis sebagai alat pengumpul data sebelum melakukan penelitian. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan PT. Indominco Mandiri, di mana Peneliti berharap untuk mengeksplorasi dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas.

(ii) Sampel

Sugiyono(2019:127) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah keseluruhan dan karakteristik suatu populasi. Metode penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sugiyono (2015:122) mengartikan *purposive sampling* sebagai suatu metode penentuan sampel berdasarkan aspek-aspek tertentu. Dalam penelitian ini digunakan tabel Krejcie dan Morgan untuk menghitung sampel dengan tingkat toleransi kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%.

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

Di mana:

N = jumlah populasi (200).

P = proporsi sampel yang diinginkan (dalam desimal).

Perhitungan :

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

$$1 + 200 \cdot (0,05)^2$$

Ukuran sampel yang diperoleh dari tabel Krejcie Morgan adalah sekitar 132 sampel. Ukuran sampel dalam penelitian ini sekitar 132 karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang. Gambar 1.2 Tabel Krejcie Morgan ditunjukkan di bawah ini.

<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	2200	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2400	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2600	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2800	335	1000000	384

Note : N is Population Size : S is Sample size

Source : Krejcie & Morgan 1970

Gambar 2. 2 Tabel Sampel Krejcie Morgan

2.4 Sumber Data

Data yang akan dikumpulkan untuk penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Indominco Mandiri. Dua jenis data yang digunakan: data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh melalui observasi dan penggunaan kuesioner secara diam-diam. Sebaliknya, data orde kedua mengacu pada informasi yang diperoleh secara non-linier melalui dokumen, basis data, dan sumber lain yang terkait langsung dengan pertanyaan penelitian.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

(i) Definisi Operasional

Definisi yang diterapkan pada suatu variabel dikenal sebagai definisi operasional yang memberikan informasi atau menunjukkan persyaratan operasional untuk mengubah variabel yang dimaksud. Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) merupakan variabel-variabel tersebut. Setelah para peneliti mengidentifikasi metode yang digunakan dalam penelitian mereka, itu menjadi definisi bisnis ketika disorot dalam narasi tertentu. Adapun variabel beserta definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 2. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Original	Adaptasi
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik mencakup perlengkapan, peralatan kantor yang tersedia, dan kondisi fisik tempat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas kerja. (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.

Lanjutan Tabel 2. 2 Defini Operasional

Lingkungan Non-fisik (X2)	Lingkungan kerja non-fisik meliputi semua aspek yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, termasuk hubungan antar sesama rekan kerja serta faktor-faktor potensial yang dapat menghambat kinerja. (Pangestuti et al., 2020)	<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) 	<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)	Produktivitas kerja merupakan kemampuan produktif seorang pekerja dibandingkan dengan input yang digunakan. (Sinaga, 2020)	<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. Menunjukkan antusias yang tinggi dalam menjalankan tugas - tugasnya. 4. Karyawan diberi tanggung jawab tambahan atau pekerjaan ekstra selain dari yang sudah ada sebelumnya. 5. Karyawan secara aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, baik melalui pelatihan formal, mandiri atau pengalaman kerja. 6. Karyawan belajar dari kesalahan yang dilakukan. 7. Karyawan teliti dan menghemat waktu ketika bekerja. 8. Hasil kerja karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

(ii) Pengukuran Variabel

Survei ini menggunakan skala likert, sehingga terdapat empat alternatif jawaban, seperti: SS, S, TS, STS, dengan tujuan untuk mengurangi ketidakpastian peneliti dan hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini skala likert menggunakan empat kategori (kode) untuk item jawaban. Agar penelitian dengan mudah mengetahui jawaban responden. Berikut tabel 2.2 keterangan penilaian skala likert penelitian.

Tabel 2. 3 Pengukuran Variabel (Skala Likert)

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

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada cara atau metode yang dipakai untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Tanpa pemahaman yang memadai tentang teknik pengumpulan data, seorang peneliti tidak dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkannya memenuhi standar yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Metode dalam penelitian ini adalah mengumpulkan informasi dari responden melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan menggunakan platform Google Form.

Kuesioner merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data untuk menganalisis aspek sosial, psikologis, kognitif, dan perilaku orang-orang tertentu dalam komunitas yang mungkin berdampak negatif terhadap sistem yang ada. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada beberapa peserta dalam situasi tertentu yang bertindak sebagai responden.

2.7 Teknik Analisis Data

Digunakan untuk menyederhanakan dan merangkum hasil penelitian menjadi data yang lebih bermakna, terorganisir, dan terstruktur. Digunakan sebagai alat uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu, dilakukan empat uji hipotesis klasik : uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, & normalitas. Jika asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda dan uji hipotesis.

2.7.1 Uji Instrumen

(i) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat yang digunakan untuk menentukan apakah suatu alat bukti tertentu sah atau tidak. Pertanyaan yang ditanyakan disini adalah pertanyaan yang ada pada kuesioner. Pertanyaan yang valid adalah pertanyaan yang menunjukkan apakah penanya dapat menjawab setiap pertanyaan yang diajukan penanya (Janna & Herianto, 2021). Dalam uji validitas, setiap indikator dikorelasikan dengan total skor. Tingkat signifikansi digunakan adalah 0,05.

Kriteria pengujiannya yaitu:

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

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan apakah suatu pengukur tertentu dapat dipercaya atau tidak. Hal ini menggambarkan bagaimana hasil pengukuran tetap konsisten terlepas dari apakah dilakukan dua kali atau lebih dengan alat yang sama untuk permasalahan yang sama. Alat ukur dikatakan handal jika memberikan hasil yang sama meskipun sering diuji (Amanda et al., 2019). Oleh karena itu, analisis reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan konsistensi suatu pengukuran serta apakah pengukuran tersebut tetap akurat meskipun terjadi kesalahan pengukuran. Tingkat konsistensi responden dapat diukur menggunakan Cronbach's alpha. Jika Cronbach's alpha kurang dari 0,6 maka tidak dapat diterima, namun bila lebih dari 0,6 dapat diterima.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

(i) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui variabel residual atau variabel campuran mempunyai distribusi normal atau tidak. Sebagaimana dinyatakan, sisa pendapatan mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan jika nilai signifikansi (sig) Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka residual dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka residu dapat dikatakan berdistribusi tidak normal (Zhafari et al., 2020).

(ii) Uji Multikolinearitas

Menurut (Mardiatmoko 2020), Multikolinearitas ialah fenomena adanya keterikatan linier murni atau perbandingan antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Suatu model regresi mengalami multikolinearitas apabila mempunyai fungsi linier murni untuk sebagian atau seluruh variabel bebas pada fungsi linier tersebut. Multikolinearitas ditunjukkan antara lain dengan memantau faktor inflasi varians (VIF) dan toleransi. Jika VIF < 10 dan toleransi $> 0,1$ maka tidak terlihat adanya multikolinearitas.

Dasar yang digunakan untuk menghasilkan Keputusan adalah dengan memeriksa distribusi probabilitas dengan menggunakan dasar seperti yang tercantum di bawah ini :

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

(iii) Uji Heterokedastisitas

Tujuan Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat residu dari suatu pengamatan yang 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:

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

Dalam analisis kuantitatif ini, data diproses menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik augmentasi data, yaitu analisis regresi baris per baris, dijelaskan sebagai berikut:

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

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.

(i) Uji T (Parsial)

Menurut Fadhila Sena & Artikel (2011), Uji parsial merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menilai kemaknaan parsial/regresif. Pengujian parametrik ini digunakan untuk menentukan perbedaan parametrik antara variabel dependen dan independen dengan melihat nilai t pada tingkat signifikansi 5%. Berguna untuk menentukan signifikansi variabel parsial tertentu atau setiap variabel terikat individual terhadap variabel terikat lainnya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : t hitung \leq t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variable independen.
2. H_1 : t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variable independen.

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)

Menurut Fadhila Sena & Artikel (2011), Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n jumlah sampel dan k jumlah parameter. Penelitian ini menguji hipotesis apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen :

1. H_0 : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_a : Variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Diukur untuk menguji tingkat signifikansi model penelitian dengan mengukur “Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 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 memahami kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel terikat. Semakin banyak variabel independen maka semakin besar kekuatan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai *Adjusted R2* maka semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

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 Kartanegara, 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
TOTAL		132	100

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
TOTAL		132	100

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 _{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 dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan atau preferensi.	406	3,07	Setuju
X _{1.7}	Tempat kerja memiliki tingkat keamanan yang baik karena dilakukan peninjauan oleh petugas keamanan atau security.	461	3,49	Sangat Setuju
TOTAL		2975	3,218	

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_{1.7}, 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_{1.4} dan X_{1.5} 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 (X₂)

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 (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 Setuju
TOTAL		2160	3,272	

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_{2.1}, 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_{2.3} dan X_{2.4} 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
TOTAL		3384	3,205	

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 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. 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 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, 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 ^{c,d}

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

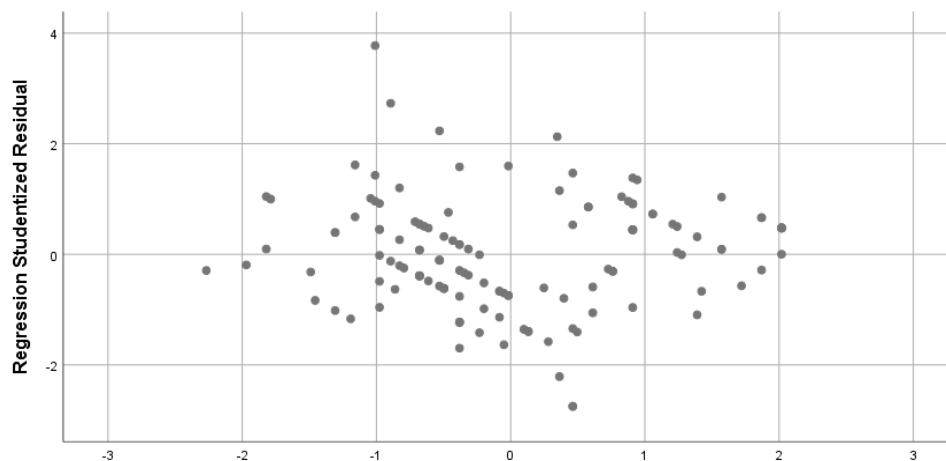
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,730	1,370	Tidak terjadi multikolinearitas

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 (X₁)
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 (X₂)
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 H₀ (hipotesis nol) diterima dan H_a (hipotesis alternatif) ditolak dalam persamaan diferensial parsial. Sebaliknya, jika t hitung > t tabel atau jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan di PT. Indominco Mandiri karena tata letak ruangan yang efisien dan terorganisir meningkatkan produktivitas dengan mempermudah pergerakan dan akses terhadap peralatan. Pencahayaan yang tepat, suhu nyaman, dan kebisingan rendah juga penting untuk menjaga konsentrasi dan kenyamanan kerja. Gangguan seperti aroma atau bau perlu diatasi agar lingkungan kerja mendukung efisiensi dan produktivitas karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan di PT. Indominco Mandiri. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan sangat penting untuk meningkatkan kerjasama dan efisiensi kerja di perusahaan ini. Konflik di antara karyawan dapat mengganggu alur kerja dan semangat kerja secara keseluruhan. Supervisor yang suportif dan lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu menangani masalah pekerjaan dengan efektif, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.
3. Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kedua jenis lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di tempat kerja. Ini berarti bahwa tidak hanya salah satu, tetapi kombinasi dari kedua faktor ini secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dengan memperhatikan kedua jenis lingkungan kerja ini secara holistik, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan bekerja secara lebih efisien dan efektif. Ini tidak hanya memberikan manfaat langsung dalam bentuk peningkatan produktivitas individu, tetapi juga dapat memperkuat kinerja keseluruhan perusahaan.

Pada kedua aspek lingkungan kerja ini dapat secara positif meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan kombinasi kedua faktor tersebut memiliki dampak yang signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 60,8%, yang menegaskan hubungan kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas.

4.2 Keterbatasan

Selama berlangsungnya penelitian, mungkin terdapat keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Berikut rinciannya sebagai berikut:

- (i) Terbatasnya jumlah populasi dan sampel yang di ambil karena penelitian hanya dilakukan kepada karyawan yang berstatus karyawan tetap PT. Indominco Mandiri.
- (ii) Selama proses pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner, hasilnya kadang-kadang tidak selalu akurat. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti tingkat pengetahuan, pemahaman, ketersediaan waktu, dan penilaian yang bervariasi dari responden.
- (iii) Penelitian memberikan waktu, tenaga, lokasi, dan sumber daya manusia sehingga penelitian ini belum sepenuhnya maksimal.
- (iv) Hasil penelitian tidak dapat langsung diterapkan pada konteks atau organisasi lain di luar PT. Indominco Mandiri atau sektor manufaktur secara umum. Hal ini karena perbedaan dalam konteks organisasional, budaya perusahaan, atau kondisi eksternal lainnya.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah selesai dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai langkah persiapan dan dukungan.

- (i) Memperluas cakupan penelitian untuk melibatkan karyawan non-tetap atau kategori karyawan lainnya di PT. Indominco Mandiri. Hal ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas terhadap kondisi lingkungan kerja dan produktivitas, serta memperkuat generalisasi hasil penelitian. Memilih metode sampling yang lebih luas seperti stratified sampling atau cluster sampling untuk memastikan representasi yang lebih baik dari berbagai kelompok karyawan di PT. Indominco Mandiri.
- (ii) Selama pengumpulan data dengan kuisioner, hasilnya kadang tidak akurat karena faktor pengetahuan, pemahaman, waktu, dan penilaian responden yang berbeda. Disarankan untuk meningkatkan akurasi dengan desain kuisioner yang jelas, instruksi yang mudah dimengerti, dan memberikan waktu yang cukup bagi responden. Validasi dan uji coba sebelum penyebaran juga penting untuk memastikan keandalan hasil.
- (iii) Obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada perusahaan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang saja melainkan perusahaan lain lebih besar sehingga hasil diperoleh lebih baik.
- (iv) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menghasilkan analisis lebih mendalam. Identifikasi factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Indominco Mandiri. Penelitian ini membantu kita lebih memahami factor - faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja mereka, terutama dalam proses manufaktur. Ini adalah titik awal untuk penelitian yang lebih mendalam tentang masalah manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179.
- Anisa Ratna Dila P, Tarsisius Timuneno, C. S. M. (2020). Karyawan Pemuda Air Minum Tirta Kelimutu Kabupaten Ende *The Influence of Work Facilities and Work Motivation on Work*. 1313–1329.
- Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*. (2022).
- Durrotunnisa, & Nur, H. R. (2020). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 5(5),3(2), 524–532.
- Fadhila Sena, T., & Artikel, I. (2011). Jurnal Dinamika Manajemen Variabel Antisiden Organitazional Citizenship Behavior (OCB). *Jdm*, 2(1), 70–77.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25.
- Firdaus, D. W., & Rahmawati, L. (2018). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Laporan Perhitungan Hasil Usaha. *Is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise This Is Link for OJS Us*, 3(1), 236–248.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.
- Hallo, G. S., & Wahyanti, C. T. (2022). The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees' Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 232–238.
- Hartawan, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 17(2), 52.
- Hikmah Perkasa, D., . L., Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.

- Indah, I. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau, Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Indah Iskandar Priting Textile Surakarta A. 04(01)*, 69–87.
- Internasional, J., Ekonomi, P., Ijebar, A., Junaedi, M., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., Timur, K., & Kunci, K. (2021). *Machine Translated by Google dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Machine Translated by Google. 2021*, 453–460.
- Istiono, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda Bpr Majalengka. *Jurnal Co Management*, 4(1), 558–567.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kayuagung, K., Ogan, K., & Pengantar, K. (2021). *Dedi samsul bahri 19 110 020.p*.
- Kerja, L., Kerja, D., Kerja, B., Pt, K., & Rupa, A. (n.d.). *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa*. 1–11.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521.
- Luthfiah, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Dan Staf Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Tinggimoncong (Studi Kasus Pada Smpn 1 Tinggimoncong). *Jurnal Economix*, 10(2), 131–143.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Masruroh, R., & Supriadi, Y. N. (2018). *Analysis of Factors Affecting Employee Engagement. 2(1)*, 201–206.
- Megawati, Hasanuddin, B., & Komelius, Y. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik. 5(2)*, 135–149.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata, U. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79–85.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. h
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.

- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57.
- Puspita, W., & Darwin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuwangi*. 08(01), 31–41.
- Putra, E., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17, 228–241.
- Putu, N., Dharmadewi, C., Made, A. N., & Puspitawati, D. (2018). Effect of Physical Work Environment Through Productivity Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98–104.
- Radito, T. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. *Optimal*, 13(1), 19–33.
- Rauf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89. www.arcjournals.org
- Sebastian, E. (2019). Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Di Hotel Sumi Semarang. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 7(2), 239–253.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371.
- Tesmento, J., & Rina, N. (2022). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal Administration Business and Organization*, 3(1), 1–6.

- Wahyuningsi Sri. (2018). Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Produ-0a0Cff9B. *Jurnal Warta*, 57, 1.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Zhafari, M. R., Fauzan, H., & Nofrianto, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kecamatan Kalideres Jakarta Barat. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 7(1), 1–25.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan:KBM Indonesia.
- Sugiyono, S. H. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta. (issue September 2016).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN TUGAS AKHIR

Nomor: 162/KET/FEBP.1/A.5/1/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur menyatakan dengan ini menerangkan sesungguhnya bahwa:

Nama : Ade Septya Damayanti
NIM : 2011102431289
Prodi : Manajemen
Jurusan : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indominco Mandiri Kota Bontang Kalimantan Timur.

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan pembuatan Tugas Akhir Skripsi di Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjsamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Samarinda, 22 Ramadhan 1445 H

01 April 2024 M

An. Ketua,
Sekretaris



[Signature]
S. Madhuni HR, S.Si., M.M.
IDN. 1118058604

Lampiran 2. Surat Balasan Izin Penelitian



Kutai Timur, 22 Maret 2024

No. : 079 /IMM-HRD/ 3 - 2024
Hal : *Jawaban Siswa/Mahasiswa PKL/TA/Magang*

Kepada Yth,
Dekan UMKT
di -
Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk surat permohonan PKL / TA / Magang dari UMKT, maka dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kami dapat menerima 1 orang Siswa / Mahasiswa an. Ade Septya Damayanti untuk melaksanakan hal tersebut di PT Indominco Mandiri Bontang, terhitung mulai tanggal 22 April 2024 sampai dengan 21 Juni 2024.
2. Siswa / Mahasiswa tersebut agar dapat ke PT Indominco Mandiri dengan mengikuti Bis Angkutan Karyawan jam 06.00 pagi di Terminal Bis Km.6 Bontang / Terminal baru.
3. Siswa / Mahasiswa tersebut sudah membawa perlengkapan/pakaian untuk praktek, APD dan tinggal di Camp Site PT Indominco Mandiri.
4. Membawa pas photo 2 x 3 (2 lbr) berwarna.
5. Membawa / mengirimkan hasil pemeriksaan rekam jantung (ECG) dan Surat Bebas Narkoba dari BNN (7 parameter) serta screen shoot Peduli lindungi (dikolom Sertifikat Vaksin) dengan menampilkan wajib 3 dosis vaksin Booster (usia diatas 18 tahun)
6. Sebelum aktivitas dimulai Siswa / Mahasiswa tersebut akan menjalani proses Fre to Work di klinik PT Indominco Mandiri dan mendapatkan pengarahan terlebih dahulu mengenai Safety, Security , General Affairs & Environment untuk itu agar hadir tepat pada jadwal yang sudah ditentukan.
7. Selama mengikuti PKL / TA / Magang, Siswa / Mahasiswa tersebut wajib mengikuti dan mentaati segala peraturan yang ada di Perusahaan
8. Karena keterbatasan dan adanya renovasi mess, maka fasilitas disesuaikan dengan yang disediakan perusahaan
9. Syarat dan ketentuan diatas dapat berubah sesuai dengan kondisi & pembaruan Peraturan

Demikian di sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.












PT. Indominco Mandiri




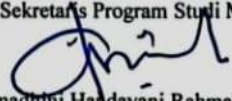
Lampiran 3. Kartu Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Ade Septya Damayanti
 NIM : 2011102431289
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Fitriansyah, S.T., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri Di Kota Bontang

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	11 / maret 2024	Pembahasan Terkait Judul + Tempat penelitian (zoom)	
2	26 / maret 2024	Revisi Terkait Bab I (Pendahuluan)	
3	29 / maret 2024	Revisi Terkait Bab II (Metode Penelitian)	
4	30 / maret 2024	Menambah Jurnal yang kurang pada Bab pendahuluan.	
5	01 / April 2024	Acc proposal + Turnitin.	
6	19 / Juni 2024	Bimbingan Bab III (Hasil + pembahasan)	
7	17 / Juni 2024	Revisi Bab III (Hasil + pembahasan)	
8	19 / Juni 2024	Bimbingan Bab IV (Penutup)	
9	21 / Juni 2024	Revisi Bab IV (penutup)	
10	21 / Juni 2024	Acc skripsi	
11			
12			
13			
14			
15			

Dosen Pembimbing

 (Dr. Fitriansyah, S.T., M.M)
 NIDN. 8861923420

Mengetahui,
 Sekretaris Program Studi Manajemen

 (Asmadhmi Handayani Rahmah, S.Si.,M.M)
 NIDN. 1118058604

Lampiran 4. Kuisioner

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDOMINCO MANDIRI KOTA BONTANG

Adapun ketentuan Penilaian dalam kuisioner ini adalah sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju = STS
2. Tidak Setuju = TS
3. Setuju = S
4. Sangat Setuju = SS

Data diri yang perlu di isi responden :

Email :

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Jabatan :

Kuisioner Variabel Lingkungan kerja fisik (X1).

NO.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1.	Saya merasa cahaya langsung dari lampu di ruang kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
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.				
3.	Suasana di ruang kerja sangat mendukung karyawan dalam mempertahankan konsentrasi saat bekerja.				
4.	Saya merasa terganggu dalam bekerja, karena adanya gangguan dari peralatan mekanis yang menghasilkan getaran dan kebisingan.				
5.	Aroma atau bau di ruang kerja menjadi gangguan yang menghalangi fokus saat bekerja.				
6.	Dekorasi dan pemilihan warna cat di ruang kerja diterapkan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan atau preferensi.				
7.	Tempat kerja memiliki tingkat keamanan yang baik karena dilakukan penjagaan oleh petugas keamanan atau security.				

Kuisisioner Variabel Lingkungan kerja non- fisik (X2).

NO.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
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.				

Kuisisioner Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

NO.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1.	Hasil kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan.				
2.	Karyawan memperbaiki kesalahan dalam bekerja.				
3.	Menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya.				
4.	Karyawan diberi tanggung jawab tambahan atau pekerjaan ekstra selain dari yang sudah ada sebelumnya.				
5.	Karyawan secara aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, baik melalui pelatihan formal, belajar mandiri, atau pengalaman kerja.				
6.	Karyawan belajar dari kesalahan yang dilakukan.				
7.	Karyawan teliti dan menghemat waktu ketika bekerja.				
8.	Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.				

Lampiran 5. Output Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

		Correlations							
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	Total
P01	Pearson Correlation	1	.331**	.257**	-.086	.031	.175*	.181*	.400**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.329	.724	.047	.039	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
P02	Pearson Correlation	.331**	1	.448**	.296**	.325**	.296**	.204*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.001	.020	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
P03	Pearson Correlation	.257**	.448**	1	.143	.128	.362**	.119	.566**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.105	.147	.000	.176	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
P04	Pearson Correlation	-.086	.296**	.143	1	.579**	.259**	-.011	.629**
	Sig. (2-tailed)	.329	.001	.105		.000	.003	.903	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
P05	Pearson Correlation	.031	.325**	.128	.579**	1	.352**	-.039	.675**
	Sig. (2-tailed)	.724	.000	.147	.000		.000	.662	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
P06	Pearson Correlation	.175*	.296**	.362**	.259**	.352**	1	.180*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.000	.003	.000		.040	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
P07	Pearson Correlation	.181*	.204*	.119	-.011	-.039	.180*	1	.357**
	Sig. (2-tailed)	.039	.020	.176	.903	.662	.040		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
Total	Pearson Correlation	.400**	.688**	.566**	.629**	.675**	.657**	.357**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b.Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

		Correlations					
		P01	P02	P03	P04	P05	Total
P01	Pearson Correlation	1	.420**	.498**	.413**	.429**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P02	Pearson Correlation	.420**	1	.435**	.470**	.331**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P03	Pearson Correlation	.498**	.435**	1	.578**	.416**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P04	Pearson Correlation	.413**	.470**	.578**	1	.488**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
P05	Pearson Correlation	.429**	.331**	.416**	.488**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130
Total	Pearson Correlation	.727**	.715**	.796**	.793**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.401**	.605**	.148	.427**	.436**	.469**	.395**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.093	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P02	Pearson Correlation	.401**	1	.406**	.091	.347**	.444**	.445**	.453**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.301	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P03	Pearson Correlation	.605**	.406**	1	.181*	.509**	.481**	.541**	.490**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.040	.000	.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P04	Pearson Correlation	.148	.091	.181*	1	.077	.269**	.129	.058	.433**
	Sig. (2-tailed)	.093	.301	.040		.385	.002	.144	.509	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P05	Pearson Correlation	.427**	.347**	.509**	.077	1	.481**	.342**	.383**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.385		.000	.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P06	Pearson Correlation	.436**	.444**	.481**	.269**	.481**	1	.518**	.509**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P07	Pearson Correlation	.469**	.445**	.541**	.129	.342**	.518**	1	.595**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.144	.000	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
P08	Pearson Correlation	.395**	.453**	.490**	.058	.383**	.509**	.595**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.509	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130
TOTAL	Pearson Correlation	.697**	.649**	.762**	.433**	.624**	.766**	.758**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Output Uji Reliabilitas

- a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1),
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dan
- c. Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.802	5	.808	8	.653	7

(X_1)
(X_2)
(Y)

Lampiran 7. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

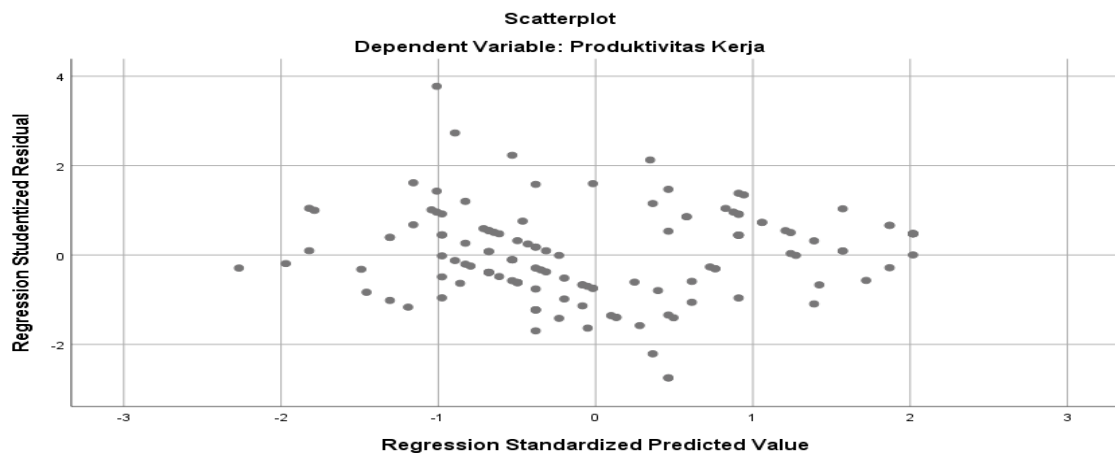
Lampiran 8. Output Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.340	1.680		1.393	.166		
	Lingkungan Kerja Fisik	.396	.077	.333	5.168	.000	.730	1.370
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	.879	.103	.552	8.561	.000	.730	1.370

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 9. Output Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 10. Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.340	1.680
	X1	.396	.077
	X2	.879	.103

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Output Uji hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.340	1.680		1.393	.166
	X1	.396	.077	.333	5.168	.000
	X2	.879	.103	.552	8.561	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12. Output Uji hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.210	2	462.105	99.963	.000 ^b
	Residual	596.335	129	4.623		
	Total	1520.545	131			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 13. Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

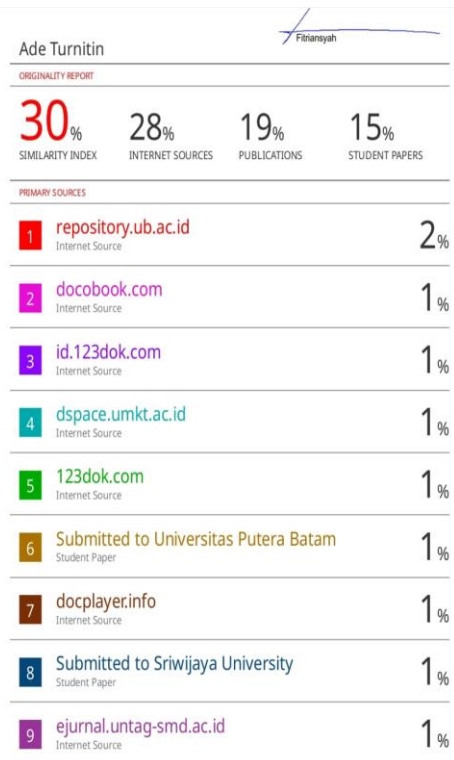
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.602	2.15006

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 14. Hasil Turnitin


Ade Turnitin
 by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-Jul-2024 08:53PM (UTC+0800)
 Submission ID: 2415996585
 File name: Turnitin_Ade_Septya_Damayanti_2011102431289.pdf (771.25K)
 Word count: 10502
 Character count: 65500



Lampiran 15. Biodata Peneliti



Nama Lengkap	:	Ade Septya Damayanti
Jenis Kelamin	:	Perempuan
NIM	:	2011102431289
Tempat Tanggal Lahir	:	Waru, 10 September 2001
E-mail	:	Adeseptya220@gmail.com
Nomor Telepon/Hp	:	081255512895
Alamat	:	Jl. D.I Panjaitan Gg. Atletik 11 No.21
Riwayat Pendidikan	:	1. TK. Islam Terpadu Yabis Bontang, Kalimantan Timur 2. SDN. 003 Bontang Utara, Kalimantan Timur 3. MTS AL – Ikhlas Bontang, Kalimantan Timur 4. SMA Islam Terpadu Yabis Bontang, Kalimantan Timur