

**Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Dan
Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Pada Pt. Pjb Up Brantas Karangkates Kab. Malang**

Oleh:
Muliana Nafiah *)
Abd. Kodir Djaelani **)
Khalikussabir *)**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
Email : muliananafiah05@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Physical Environment, Non-Physical Environment, and Skills on Employee Work Productivity at PT. Acting UP Brantas Karangkates. The population in this study were all employees at PT. PJB UP Brantas Malang in 2020, amounting to 107. Samples were taken by proportional random sampling technique Samples and obtained 84 employees based on criteria. This research uses multiple linear regression models. The results of this study indicate that the Physical Environment, Non-Physical Environment, and Skill affect Employee Productivity. Physical environment has a positive effect on employee work productivity, non-physical environment has a positive effect on employee work productivity, and skills have a positive effect on employee work productivity.

Keywords: Physical Environment, Non-Physical Environment, Work Skills, and Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

”Pembangunan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan pembangunan nasional”. (Saleh dan Utomo, 2018:29). Begitu juga dengan perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan mencari keuntungan untuk menunjang kehidupan dan perkembangan bisnis.

Menurut Rivai (2013:172), “Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam penyelenggaraan kegiatan perusahaan. Meskipun peran dan fungsi tenaga kerja telah banyak digantikan oleh mesin industri, tapi sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, maka perusahaan tentu menghendaki agar setiap tenaga kerja atau karyawannya dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien.”

Terdapat beragam aspek yang bisa mendorong tingkat produktivitas kerja karyawan, yaitu faktor lingkungan, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Hal ini karena menurut Nurhasanah (2019:3), “Lingkungan kerja fisik dan nonfisik mempunyai pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja fisik dan nonfisik tidak kondusif maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.” Menurut Pamungkas dan Ngatno (2017), “Kesesuaian lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, sehingga menghambat produktivitas kerja para karyawan. Kenyamanan lingkungan kerja fisik dan nonfisik dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal.”

”Selain faktor lingkungan kerja fisik dan nonfisik, produktivitas kerja juga dapat dicapai jika para karyawan mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari” (Lengkong, dkk., 2019:283). Menurut Syahdan (2017:3), “Keterampilan kerja adalah kemampuan/ kecakapan dalam melakukan sesuatu, dimana setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda-beda, tapi semua orang pasti bisa melatih keterampilan sesuai pekerjaan yang ia tekuni. Kurangnya keterampilan disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah, untuk itu setiap perusahaan berusaha mengadakan pelatihan tenaga kerja guna meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mereka.”

Selanjutnya, hasil penelitian Virgiyanti dan Sunuharjo (2018) yang menguji variabel independen lingkungan nonfisik, serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan meringkas bahwa lingkungan kerja nonfisik mempunyai pengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu didukung oleh penelitian Sinaga (2016) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, penelitian Abdullah (2017) menyimpulkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan latar belakang fenomena yang diuraikan di atas, peneliti ingin 1) menguji secara simultan pengaruh lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja. 2) Pengujian berdasarkan pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas tenaga kerja. 3) Menjalankan tes yang mempengaruhi lingkungan non-fisik yang berbeda pada produktivitas kerja. 4) Lakukan uji parsial tentang pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

“Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan, serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu” (Nurhasanah, 2019:4). Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Suatu perusahaan yang berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yang efektif dan efisien dapat mencapai target perusahaan itu sendiri yaitu meningkatkan keuntungan.

Indikator produktivitas tenaga kerja:

Menurut Nurhasanah (2019:4), indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja adalah:

- a. Kuantitas kerja sebuah Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu

Menurut paparan di atas, untuk menyimpulkan ada tiga indikator dari variabel produktivitas kerja. Ketiga indikator tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan” (Hamonangan, dkk., 2015:36). Demikian halnya menurut Saleh dan Utomo (2018:30), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik :

Menurut Handayani dan Hati (2018:11-12) indikator lingkungan kerja fisik adalah :

1. Membangun tempat kerja tidak hanya menarik, tetapi juga dibangun dengan mengutamakan keselamatan kerja
2. Perlengkapan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Ketersediaan sarana transportasi

Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan kerja begitu menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan” (Virgiyanti dan Sunuharyo, 2018:57). Menurut Pamungkas dan Ngatno (2017:3), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini karena pada

hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.”

Indikator Lingkungan Kerja Non fisik :

Menurut Virgiyanti dan Sunuharjo (2018:57), indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Hubungan peer-to-peer adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja yang tidak memiliki minat yang sama. Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi seorang pegawai untuk bertahan pada organisasi adalah hubungan keluarga yang romantis.
2. Hubungan yang sangat baik dengan pegawai, yaitu hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan karyawannya harus Saling menghormati menciptakan rasa saling menghormati di antara keduanya, sehingga harus dilindungi dan dihormati dengan baik.
3. Kerja sama dengan karyawan itu harus memengaruhi dan mempertahankan pekerjaan yang mereka lakukan. Membangun hubungan kolaboratif di antara karyawan membantu mereka melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Keterampilan

Menurut Ulum, dkk. (2018:175), “Keterampilan adalah suatu kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Artinya, keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan daripada unsur lain. Beberapa jenis tugas atau pekerjaan yang disyaratkan memiliki keterampilan pada umumnya pekerjaan itu bersifat teknis dan menggunakan unsur utama otot”.

Indikator Keterampilan :

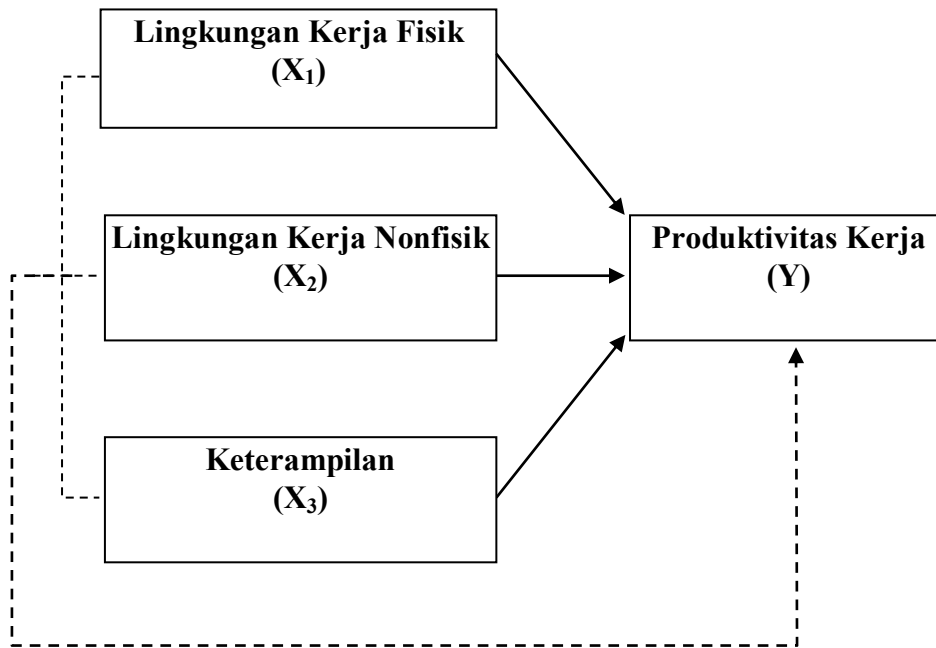
Menurut Nurhasanah (2019:3), indikator yang digunakan untuk mengukur keterampilan kerja, yaitu:

- a. *Technical skill* (keterampilan teknis), merupakan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan kompetensi operasionalnya, termasuk pengetahuan tentang teknologi baru yang digunakan di perusahaan.
- b. *Management skill* (keterampilan manajemen)
- c. *Entrepreneurship skill* (keterampilan kewirausahaan)
- d. *Personal maturity skill* (keterampilan kedewasaan pribadi)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan ada empat indikator dari variabel keterampilan kerja. Keempat indikator tersebut

meliputi *technical skill* (keterampilan teknis), *management skill* (keterampilan manajemen), *entrepreneurship skill* (keterampilan kewirausahaan), dan *personal maturity skill* (keterampilan kedewasaan pribadi).

Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan
- - -> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H1:** Lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan keterampilan mempunyai pengaruh positif signifikan simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- H2:** Lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan produktivitas kinerja karyawan.
- H3:** Lingkungan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- H4:** Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian tersebut yaitu seluruh pekerja pada PT. PJB UP Brantas Malang tahun 2020, yang berjumlah 107. Sampel dalam observasi ini yaitu seluruh pegawai sejumlah 84 karyawan. Sampel diambil dengan teknik *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Hal ini dilakukan karena populasi memiliki ciri-ciri homogen, namun terdapat lima wilayah populasi (bidang kerja) yang memiliki jumlah anggota (karyawan) yang tidak sama berbeda, sehingga untuk memperoleh sampel yang representatif maka pengambilan sampel untuk setiap bidang kerja harus seimbang atau sebanding dengan banyaknya karyawan dari masing-masing bidang kerja.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal dari segi kuantitas dan kualitas sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan.

Indikator variabel produktivitas kerja Nurhasanah (2019:4), yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Variabel produktivitas kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Nurhasanah (2019:4) menggunakan skala *Likert*.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh situasi dengan bentuk nyata yang ada di sekitar tempat kerja dan bisa berdampak kepada karyawan dalam bekerja.

Indeks variabel lingkungan kerja fisik Handayani dan Hati (2018:11-12), yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Peralatan kerja yang memadai.
3. Fasilitas.
4. Tersedianya sarana angkutan

“Variabel lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan instrumen dengan menggunakan skala *Likert*. Setiap responden diminta untuk menjawab 5 (lima) item pernyataan yang berkaitan dengan 5 poin/ skor penilaian, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju”. Handayani dan Hati (2018:11-12)

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang menunjukkan ciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan dan atasannya.

Indikator variabel lingkungan kerja non fisik Virgiyanti dan Sunuharjo (2018:57), yaitu:

1. Hubungan teman kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

“Variabel lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan skala *Likert*. Setiap responden diminta menjawab 5 (lima) item pernyataan yang berkaitan dengan 5 poin/ skor penilaian, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.” Virgiyanti dan Sunuharjo (2018:57)

Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan seorang karyawan untuk mengerjakan atau melaksanakan segala macam tugas yang sudah diberikan dari perusahaan kepadanya.

Metode Analisis Data

Penelitian tersebut digunakan dengan metode analisis asosiatif. Data dari observasi ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengkonfirmasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linier berganda diberikan oleh persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

X₁ : Lingkungan kerja fisik

X₂ : Lingkungan kerja non fisik

X₃ : Keterampilan

α : Konstanta

ε : variabel lain yang tidak dapat diungkap

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Sampel yang dibuat pada observasi ini yaitu karyawan PT. Pjb Brantas Karangates 2020 mereka yang memenuhi kriteria adalah 107, karyawan tidak memenuhi kriteria angka sempurna 23 karyawan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Output Uji Validitas KMO

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Keterangan
Lingkungan fisik (X_1)	0.663	Valid
Lingkungan non fisik (X_2)	0.852	Valid
Keterampilan (X_3)	0.750	Valid
Produktivitas kerja (Y)	0.642	Valid

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Tabel 4.1 merupakan *output* hasil uji KMO. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa nilai KMO semua item variabel $> 0,6$, sehingga semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan fisik (X_1)	0.929	Reliabel
Lingkungan non fisik (X_2)	0.888	Reliabel
Keterampilan (X_3)	0.932	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0.940	Reliabel

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan fisik sebesar 0,929, nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan non fisik sebesar 0,888, nilai *Cronbach's Alpha* variabel keterampilan sebesar 0,932, serta nilai *Cronbach's Alpha* kuesioner variabel produktivitas kerja sebesar 0,940, di mana seluruhnya memiliki status reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Ling. Fisik	Ling. Non Fisik	Keterampilan	Produktivitas Kerja
<i>N</i>	84	84	84	84
<i>Normal Mean</i>	19.0714	13.9048	17.7262	13.9524
<i>Param Std. Deviation</i>	1.22017	1.12602	1.80596	1.13970
<i>Most Absolute</i>	.262	.239	.144	.250
<i>Extrem Positive</i>	.223	.165	.128	.179
<i>e Differe Negative</i>	-.262	-.239	-.144	-.250
<i>nces</i>				
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	2.405	2.194	1.316	2.287
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.490	.316	.063	.571
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui hasil uji normalitas data (*Kolmogorov-Smirnov Test*) menunjukkan variabel lingkungan fisik (X_1) nilai *Asymp. Sig.* yaitu $0,490 > 0,05$, variabel lingkungan non fisik (X_2) nilai *Asymp. Sig.* yaitu $0,316 > 0,05$, variabel keterampilan (X_3) *Asymp. Sig.* yaitu $0,063 > 0,05$, serta variabel produktivitas kerja (Y) *Asymp. Sig.* yaitu $0,571 > 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan fisik (X_1)	0.748	1.337
Lingkungan non fisik (X_2)	0.556	1.798
Keterampilan (X_3)	0.515	1.941

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui nilai *Tolerance* variabel independen (lingkungan fisik 0,748, lingkungan non fisik 0,556, dan keterampilan 0,515) $> 0,1$ dan nilai VIF seluruh variabel independen < 10 . Dengan demikian, maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.225	.736		4.381	.000
Ling. Fisik	-.050	.041	-.142	-1.215	.228
Ling. Non Fisik	-.057	.052	-.151	-1.113	.269
Keterampilan	-.053	.033	-.224	-1.591	.116

a. Dependent Variable: Abs_RES

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Tabel 4.5 menunjukkan *output* atau hasil uji *Glejser* untuk mendeteksi heteroskedastisitas.

Uji F (Fisher)

Uji *F* (*Anova*) digunakan untuk menguji H_1 (hipotesis simultan) dengan melihat nilai *Sig F* pada *output* SPSS. Kriteria pengujian hipotesisnya secara simultan adalah: (1) jika $Sig. \leq 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, (2) jika $Sig. > 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan rangkuman hasil uji *F*/uji *Anova* melalui bantuan program komputer (SPSS).

Tabel 4.6 Hasil Uji F/ Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.840	3	22.947	47.107	.000 ^a
Residual	38.970	80	.487		
Total	107.810	83			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Ling. Fisik, Ling. Non Fisik
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui nilai *F* adalah 47,107 dengan signifikansi (*Sig.*) 0,000. Oleh karena nilai *Sig F* lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi data dalam penelitian ini adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan secara simultan variabel independen (lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan

keterampilan) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PJB UP Brantas Malang.

Uji Determinasi (*R Square*)

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.799 ^a	.639	.625	.698	.639	47.107	3	80	.000	1.959

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Ling. Fisik, Ling. Non Fisik
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui nilai *R square* sebesar 0,639. Nilai ini menunjukkan bahwa 63,9% prediktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan keterampilan. Sementara itu, 36,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik *t* digunakan untuk menguji H_2 , H_3 , dan H_4 (hipotesis parsial) dengan melihat nilai signifikansi *t*. Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain adalah nol. Nilai *Sig t* dilihat dari *coefficients* hasil uji *multiple linear regressions* yang tercantum pada *output* SPSS. Kriteria pengujian hipotesisnya secara parsial adalah: (1) jika *Sig.* $\leq 0,05$ maka H_2 , H_3 , atau H_4 diterima dan H_0 ditolak, (2) jika *Sig.* $> 0,05$ maka H_2 , H_3 , atau H_4 ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.855	1.301		.657	.513		
Ling. Fisik	.182	.073	.195	2.509	.014	.748	1.337
Ling. Non Fisik	.426	.091	.420	4.665	.000	.556	1.798
Keterampilan	.209	.059	.331	3.538	.001	.515	1.941

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Data penelitian diolah, 2020)

Berdasarkan hasil uji t seperti yang tercantum pada Tabel 4.8, maka dapat dilakukan pengujian H_2 , H_3 , dan H_4 (hipotesis parsial), sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Fisik (X_1) Terhadap (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai t variabel lingkungan fisik sebesar 2,509 dengan $Sig\ t$ 0,014. “Oleh karena nilai $Sig\ t$ variabel lingkungan fisik lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditentukan ($0,014 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang.”

b) Pengaruh Lingkungan Non Fisik (X_2) Terhadap (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai t variabel lingkungan non fisik sebesar 4,665 dengan $Sig\ t$ 0,000. “Oleh karena nilai $Sig\ t$ variabel lingkungan non fisik lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan lingkungan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang.”

c) Pengaruh Keterampilan (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai t variabel keterampilan sebesar 3,538 dengan $Sig\ t$ 0,001. “Oleh karena nilai $Sig\ t$ variabel keterampilan lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$) maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang.”

Implikasi Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Fisik kepada Produktivitas Kinerja Pegawai pada PT. PJB UP Brantas Malang

Hasil observasi koefisien regresi faktor lingkungan fisik bernilai baik (0,182), hal tersebut berarti semakin tinggi kualitas lingkungan fisik maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas lingkungan fisik maka semakin menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di PT. PJB UP Brantas Malang adalah baik, yang ditunjukkan oleh bangunan tempat kerjanya baik, peralatan kerja memadai, fasilitas kerja memadai, serta tersedia sarana angkutan bagi karyawan. Seorang pegawai yang sedang bekerja Perusahaan dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan mendukungnya untuk bekerja secara optimal, sehingga produktivitas kerjanya pun maksimal. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut tidak akan mampu mendukungnya untuk bekerja secara optimal, dimana karyawan

menjadi malas dan cepat lelah, sehingga produktivitas kerjanya pun tidak dapat maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Nonfisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang

Hasil observasi menunjukkan Koefisien regresi faktor lingkungan non fisik bernilai baik (0,426), hal tersebut berarti semakin tinggi kualitas lingkungan non fisik maka semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kualitas lingkungan non fisik maka semakin menurunkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di PT. PJB UP Brantas Malang adalah baik, yang ditunjukkan oleh hubungan yang baik dan terjalin dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan juga terjalin baik, tanpa ada kepedulian terhadap rekan kerja pada tingkat yang harmonis. Seorang pegawai yang sedang bekerja di perusahaan yang mempunyai kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan mendukungnya untuk bekerja secara optimal, sehingga produktivitas kerjanya pun maksimal. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di perusahaan yang kondisi lingkungan kerja non fisiknya kurang baik maka akan sulit baginya untuk produktif dalam bekerja, sebab karyawan akan merasa malas, bosan, atau tidak nyaman dalam bekerja.

3. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PJB UP Brantas Karangates Malang.

Hasil observasi menunjukkan Koefisien regresi variabel keterampilan bernilai positif (0,209), hal ini berarti semakin tinggi keterampilan karyawan maka semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah keterampilan karyawan maka semakin menurunkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan karyawan PT. PJB UP Brantas Malang sudah baik, yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya mampu menguasai *technical skill* (keterampilan teknis), *management skill* (keterampilan manajemen), *entrepreneurship skill* (keterampilan kewirausahaan), serta *personal maturity skill* (keterampilan kedewasaan pribadi). Keterampilan kerja menunjukkan kecakapan karyawan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik maka ia akan dengan mudah dan cepat menyelesaikan tugasnya sesuai ketentuan waktu oleh perusahaan sehingga produktivitas kerjanya tinggi. Namun, jika karyawan kurang terampil bekerja maka upayanya untuk segera menyelesaikan

pekerjaan juga akan terhambat sehingga menyebabkan produktivitas kerjanya rendah.

Kesimpulan

Menurut hasil penelitian dan bahasan, bisa dikemukakan kesimpulan, yaitu :

1. Lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan keterampilan memiliki dampak positif yang besar secara simultan kepada produktivitas kinerja karyawan PT. PJB UP Brantas Malang, dimana nilai $Sig F (0,000) < 0,05$, serta konstanta sebesar 0,855 yang berarti jika nilai variabel lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan keterampilan dianggap konstan maka nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,855.
2. Lingkungan fisik berpengaruh positif signifikan secara parsial kepada produktivitas kinerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang, dimana nilai $Sig t (0,014) < 0,05$, serta koefisien regresi variabel lingkungan fisik sebesar 0,182, yang berarti semakin tinggi kualitas lingkungan fisik maka terlalu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,182.
3. Lingkungan non fisik berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang, dimana nilai $Sig t (0,000) < 0,05$, serta koefisien regresi variabel lingkungan non fisik 0,426, yang berarti lebih tinggi kualitas lingkungan non fisik maka semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,426.
4. Keterampilan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UP Brantas Malang, dimana nilai $Sig t (0,001) < 0,05$, serta koefisien regresi variabel keterampilan 0,209, yang berarti semakin tinggi keterampilan karyawan maka semakin meningkatkan produktivitas kerjanya sebesar 0,209.

Saran

Menurut kesimpulan dan implikasi dari observasi di atas, kami dapat menyarankan:

- a. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan populasi atau sampel yang lebih besar jumlahnya, misalnya meneliti PT. Pembangunan Jawa-Bali (PJB) se-Jawa Timur sehingga dapat memperluas hasil penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel independen yang dikaji, misalnya menambahkan variabel sikap mental, pendidikan, manajemen, gizi dan kesehatan, Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P), tingkat penghasilan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

- c. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode eksperimen atau kualitatif (wawancara mendalam) dengan tujuan agar diperoleh validitas internal yang tinggi terhadap data penelitiannya.
- d. Sebaiknya gunakan sistem pengumpulan data seperti wawancara, karena sistem wawancara bisa dengan jelas dapat memberi informasi yang diberikan dengan tatap muka..

Daftar Pustaka

- Hamonangan, Albon, Lubis, Zulkarnain and Rahman, Abdul. 2015. “Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan”. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, Vol. 8, No. 1, 33-41.
- Handayani, Wahyu Ningrum and Hati, Shinta W. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur di PT. ABC Batam”. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Vol. 21, No. 1, 9-30.
- Lengkong, Febrio, Lengkong, Victor P. K. and Taroreh, Rita N. 2019. “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)”. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No.1, 281-290.
- Nurhasanah. 2019. “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang”. *Jurnal Bahtera Inovasi*, Vol. 2, No. 2, 1-11.
- Pamungkas, Dita Tri and Ngatno. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi Ford Mitra Semarang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, Vol. 1, No. 1, 1-9.
- Saleh, Abdul Rachman and Utomo, Hardi. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang”. *Jurnal Among Makarti*, Vol. 11, No.21, 28-50.
- Senata, I Wayan, Nuridja, I Made and Suwena, Kadek Rai. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari



Kabupaten Badung Tahun 2012”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 4, No. 1, 1-10.*

Sinaga, Swandono. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”. *JOM FISIP, Vol. 3, No. 2, 1-13.*

Syahdan, Feri. 2017. “Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja (Pada Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses Kab. Malinau Provinsi Kalimantan Utara)”. *Jurnal Psikoborneo, Vol. 5, No. 1, 1-10.*

Ulum, Alvin Efendi Khoirul, Suyadi, Bambang and Hartanto, Wiwin. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 12, No. 2, 173-178.*

Virgiyanti and Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 61, No. 2, 55-60.*

Muliana Nafiah *) Adalah Alumni Mahasiswa FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen FEB Unisma
Khalikussabir *) Adalah Dosen FEB Unisma**