

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK, LINGKUNGAN NON FISIK, DAN
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV
SEMERU JAYA TEKNIK PALEMBANG**

DEDI HARTAWAN
dedihartawan@gmail.com

LEMIYANA
lemiyana@gmail.com

DOI : 10.32524/jkb.v17i2.542

ABSTRACT

The physical work environment has a positive and significant effect on employee work productivity. This can be seen from the calculation results for the first hypothesis $Y = 24,813 + 0,244X_1$. A value of 0.244 indicates that the physical work environment has a positive influence on employee work productivity. The condition of the work environment owned by a company will affect the success or failure of a job that is shown from the ability of employees to complete the work to achieve company goals. The non-physical work environment calculation for the second hypothesis is $Y = 24,813 - 0,037 X_2$. A b_2 value of -0.037 indicates that the non-physical work environment has a negative influence on employee work productivity. It was concluded that the non-physical work environment is felt to be able to support employees in completing work, so employees will feel satisfied at work, and vice versa. The multiple linear regression equation obtained from the calculations for the third hypothesis is $Y = 24,813 + 0,190 X_3$. A b_3 value of 0.190 indicates that the non-physical work environment has a negative influence on employee work productivity. It was concluded that the non-physical work environment is felt to be able to support employees in completing work, so employees will feel satisfied at work, and vice versa.

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

ABSTRAKSI

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan untuk hipotesis pertama $Y = 24.813 + 0,244X_1$. Nilai b sebesar 0,244 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja non fisik perhitungan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 24.813 - 0,037 X_2$. Nilai b_2 sebesar -0,037 menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Dari Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 24.813 + 0,190 X_3$ Nilai b_3 sebesar 0,190 menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Kata kunci : Lingkungan Fisik, Non Fisik, Keterampilan, Produktivitas Kerja**PENDAHULUAN**

Lingkungan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.

Pada saat ini terdapat fenomena mutasi karyawan oleh perusahaan atas kehendak karyawan sendiri, misalnya karyawan merasa tidak betah bekerja di perusahaan karena kondisi lingkungan dirasakan kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan. Sedangkan pada saat ini banyak karyawan yang ingin mendapat keamanan, kenyamanan, dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan jenis pekerjaannya, misalnya karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain. Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga harus diperhatikan. Lingkungan non fisik ini bisa merupakan hubungan antara karyawan. Hubungan yang baik antara karyawan akan meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan karyawan tersebut stres dan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya. CV Semeru Jaya Teknik merupakan maintenance dan body repair yang bergelut dalam bidang jasa perbaikan mobil dan alat berat. Perbaikan mobil dan alat berat yang merupakan jasa yang paling diminati oleh konsumen maka dari itu Industri jasa perbaikan dan perawatan selalu berusaha menjaga kualitas dan kuantitas pelayanan. CV. Semeru Jaya Teknik juga menemui permasalahan yang disebabkan oleh musim penghujan, di musim penghujan produksi Jasa Perbaikan dan Perawatan terhambat karena proses pengeringan menjadi semakin lama sehingga produktivitas tidak maksimal. Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang**”

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian adalah

- a. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2), Keterampilan (X_3) dan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) CV Semeru Jaya Teknik Palembang secara parsial
- b. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), Keterampilan (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di CV Semeru Jaya Teknik Palembang?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dkk, 2008 Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Selain itu definisi lain yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), Faktor lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indera para karyawan, seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan. Faktor faktor lingkungan kerja fisik antara lain:

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Keamanan
- 5) Peralatan dan atau perlengkapan kerja
- 6) Kebisingan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2011), Faktor lingkungan kerja non fisik adalah faktor lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja.

- 1) Hubungan kerja karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan)
- 2) Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja

Produktivitas

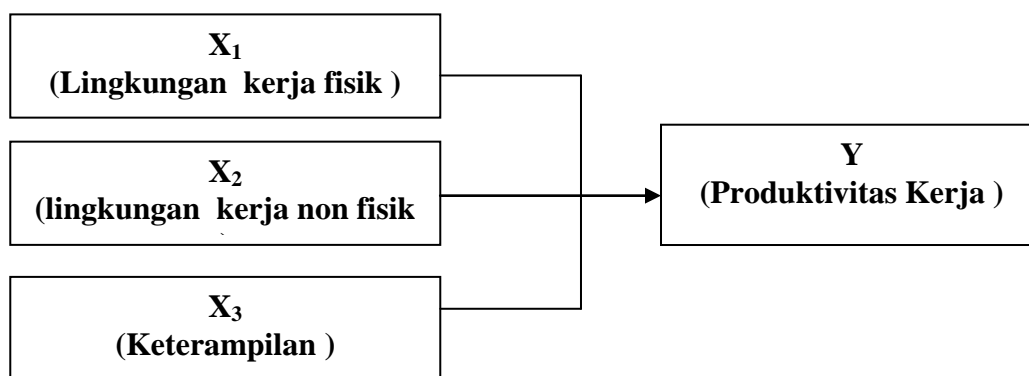
Menurut Swasta (2011) Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit - unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu -individu di dalamnya. Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Pengertian dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Swasto (2011) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang

penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Produktivitas menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich (2011) nilai sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi diatas yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE PENELITIAN

Unit Penelitian

Penelitian di CV. Semeru Jaya Teknik Palembang bertempat di Jalan Soekarno Hatta Palembang merupakan usaha yang bergerak *industri maintance* dan *body repair*.

Metode Analisis

Analisis statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2012), statistik deskriptif adalah merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang tela terkumpul dengan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban yang diberikan oleh responden dalam butir-butir kuesioner yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan Produktivitas kerja.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Statistik inferensial ini berfungsi untuk melihat keeratan hubungan atau hubungan sebab akibat antar variabel.

Menurut Suharsaputra Uhar (2012) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda dilakukan apabila variabel independennya minimal berjumlah dua. Untuk menganalisis pengaruh digunakan rumus Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Lingkungan fisik

X₂ = Lingkungan non fisik

X₃ = Keterampilan

Uji – t

Digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh secara parsial. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2012) sebagai berikut:

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

keterangan : t = nilai t - hitung

x = rata-rata

μ₀ = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku untuk sampel

n = jumlah sampel

Uji – F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur “Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang.

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

DATA DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

Tabel 1
Deskripsi Jenis Kelamin Karyawan

Jenis kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	27	77.1
Perempuan	8	22.9
Total	35	100.0

Sumber: hasil data primer, 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (77,1%) sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang (22,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Besarnya jumlah laki-laki karena pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga kuat.

Lama/ masa bekerja

Tabel 2
Deskripsi Lama Bekerja Karyawan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
1-2 Tahun	10	28.6
3 Tahun	25	71.4
Total	35	100.0

Sumber: hasil data primer,2018

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun berjumlah 10 orang (28,6%), sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja 3 tahun berjumlah 25 orang (71,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian ini mempunyai masa kerja 3 tahun. Karena karyawan merasa betah dan nyaman dalam bekerja dan cocok dengan pekerjaan mereka.

Usia Karyawan

Tabel 3
Deskripsi Usia Karyawan

Usia Karyawan	Frekuensi	Persen
<20 Tahun	6	17.1
21 s.d 30 Tahun	8	22.9
31 s.d 40 Tahun	14	40.0
< 40 Tahun	7	20.0
Total	35	100.0

Sumber: diolah dihasil penelitian,2018

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang usia <20 tahun berjumlah 6 orang (17,1), usia 21 s.d 30 tahun berjumlah 8 orang (22,9%), usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang (40), usia \geq 40 Tahun berjumlah 7 orang (20%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian ini mempunyai usia 31-40 Tahun. Merupakan usia produktif dalam bekerja.

Pendidikan Terakhir

Tabel 4
Deskripsi Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Frequency	Persen
S1	9	25.7
D3	6	17.1
SMA	10	28.6
SMK	10	28.6
Total	35	100.0

Sumber: diolah dihasil penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan S1 berjumlah 9 orang (25,7%), tingkat pendidikan D3 berjumlah 6 orang (17,1%), tingkat pendidikan SMA berjumlah 10 orang (28,6%), tingkat pendidikan SMK berjumlah 10 orang (28,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dalam penelitian mempunyai tingkat pendidikan SMK. Karena memiliki keahlian dan keterampilan khusus di bidang bengkel.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang. Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24.813	14.730	
	X1	.244	.192	.218
	X2	-.037	.132	-.048
	X3	.190	.143	.227

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS Versi 23, 2018

Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut::

$$Y = 24.813 + 0,244X_1 - 0,037 X_2 + 0,190 X_3$$

Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Lingkungan Fisik (X_1) adalah sebesar 0,244 berdasarkan hasil yang berarti terdapat pengaruh positif Lingkungan Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang, Lingkungan Non Fisik (X_2) sebesar -0,037 yang berarti terdapat pengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik, dan Keterampilan (X_3) sebesar 0,190 yang berarti terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang.

Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang, sebagai berikut:

Tabel 6				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,583	6,184
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan menggunakan program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai koefisien korelasi (R) diperoleh 0,787, angka ini menunjukkan bahwa memiliki hubungan yang kuat yang berarti bahwa hubungan antara Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang tinggi dan sangat erat hubungannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang.

Dari persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis pertama $Y = 24.813 + 0,244X_1$. Nilai b sebesar 0,244 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tersedianya lingkungan kerja fisik (kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan, dan atau perlengkapan kerja, serta kebisingan) yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja para karyawan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka para karyawan akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya. Misalnya, para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman karena tidak merasa terganggu, misalnya karyawan sudah memakai alat keselamatan kerja (seperti kacamata las, masker dan sarung

tangan). Contoh lain misalnya ebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri, pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung dan oleh karena itu perusahaan sudah memperhatikan penjagaan demi keamanan.

Pengaruh Lingkungan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang

Dari persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 24.813 - 0,037 X_2$. Nilai b_2 sebesar $-0,037$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja karyawan dengan atasan, hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja sangat penting bagi para karyawan untuk mendukung dalam tujuan perusahaan dapat tercapai dan para karyawan akan merasa puas.

Hubungan kerja yang baik mengindikasikan adanya saling percaya dan memberi motivasi, hal ini dapat menyebabkan para karyawan dapat bekerja lebih giat dan penuh semangat sehingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkat. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja non fisik tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka sering terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena tidak ada dukungan dan bimbingan dari atasan dan rekan kerja sehingga karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya yang akhirnya karyawan tidak mendapat kepuasan kerja.

Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang.

Dari Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 24.813 + 0,190 X_3$. Dari hasil perhitungan bahwa kondisi menunjukan pengaruh positif sebesar $0,190$ Disimpulkan bahwa keterampilan karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik maka produktivitas kerja akan semakin baik, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki keterampilan yang baik maka produktivitas kerja tidak akan mencapai maksimal.

Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Semeru Jaya Teknik Palembang

Dari persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari perhitungan untuk hipotesis keempat adalah $Y = 24.813 + 0,244X_1 - 0,037 X_2 + 0,190 X_3$. Kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada pada perusahaan sering berdampak pada hasil kerja dan produktivitas kerja bagi para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik dirasakan dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan maka para karyawan yang bekerja mendapat kepuasan yang tinggi mereka dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk meningkatkan hasil. jika kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka sering terjadi penurunan semangat kerja, tingkat absensi karyawan yang tinggi yang akhirnya karyawan tidak mendapat kepuasan kerja dan memutuskan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (*turn over labour*).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan.
2. Secara parsial lingkungan kerja non fisik perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

1. Sebaiknya jika CV. Semeru Jaya Teknik tetap berusaha untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan cara mengatur sirkulasi udara, mengendalikan kebisingan dan meminta karyawan untuk selalu menggunakan masker dan perlengkapan kerja yang telah disediakan guna kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
2. Sebaiknya jika CV. Semeru Jaya Teknik tetap berusaha untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik dengan cara memperhatikan kesulitan dan keluhan atas pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan, memberikan solusi dan bimbingan agar para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James C., Jhon M. Ivancevich, James H. Donnely jr. 2011. **Organizations Behaviour-Structure-Processes**. Texas: *Business publications Inc.*
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. **Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Swasto, Bambang. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: UB Press