



**ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ASIA
RECYCLE MANDIRI DITENGAH DAMPAK COVID-19 *ANALYSIS OF
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IMPROMENT OF PT. ASIA RECYCLE
MANDIRI IN THE IMPACT OF COVID-19***

Dian Noor Citra Perdana ¹, Mawar Sari ²
diandnc@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose and adama of this research is to find out more about Kaia Eink Environment, Lanzhement Kenia Nern Eink,And The Discipline of the Body Karancan Productivity PT. Asia Recycle Mandiri This research includes descriptive research. The research methodology uses a quantitative approach, in the questionnaire. A sample of 75 respondents from 270 population. then the questionnaires were distributed to PT. Asia Recycle Mandiri The data used concumes primary data in the form of a questionnaire, which has been prepared by respondents from the secondary data sector and you are an internet librarian. The analytical method used is quantitative analysis of validity and reliability, multiple linear tegeu shows that there is a positive influence of physical work environment and creative discipline on the deactivation of the test carpet (parallel test) and the ketia Eisik environment, the tcount value of $2.341 > 1.996$ with a significant value of $0.022 < 0,05$. The test results from the Non Physical Third Environment have an anzatif and insignificant direction with a tcount value of -0.450 table 1.996 and a significant value of $0.654 > 0.50$. Meanwhile, test baul and word discipline have tcount of $(6.791) < ttable (1.996)$ and unificans value of $0.000 < 0.05$

Keywords: *Work Discipline Work Environment Productivity*



1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 pertama kali menyerang Negara China kemudian virus menyebar dengan sangat cepat di berbagai Negara di Dunia. Sehingga berdampak pada segala bidang usaha khususnya di Indonesia. Bukan hanya pada usaha UMKM saja tetapi pada perusahaan juga turut merasakan akibat yang timbul dari virus corona tersebut. Cepatnya penyebaran virus ini mengharuskan pemerintah bertindak tegas dan cepat untuk menangani masa pandemi ini. Kemudian munculnya peraturan pembatasan aktivitas kepada seluruh masyarakat di Indonesia.

Adapun peraturan pemerintah yang berdampak pada sumber daya manusia di perusahaan ialah dengan adanya beberapa perusahaan yang menerapkan sistem bekerja dari rumah. Hal ini pada sebagian perusahaan akan berdampak efektif tetapi tidak semua bagian dapat diterapkan sistem bekerja dari rumah. Sebagai contoh aktivitas perusahaan yang tidak dapat

dilakukan di rumah ialah pada bagian proses produksi, mesin yang beroperasi dikendalikan oleh tenaga manusia, maka sumber daya manusia yang digunakan tidak dapat melakukan pekerjaannya dari rumah, serta pada bagian keamanan, karna tidak memungkinkan jika hanya mengandalkan pengamatan cctv tanpa ada pengawasan langsung pada lokasi oleh satpam selaku petugas keamanan di perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat di tuntutan supaya memperhatikan aspek keamanan, keselamatan, serta kesehatan seperti protokol kesehatan yang ketat bagi sumber daya manusia di perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar tidak ada kendala yang timbul dari segi sumber daya manusia dan dapat mengurangi penyebaran virus corona di perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang penting selain modal dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia meliputi keseluruhan anggota yang berada pada suatu perusahaan dan memiliki peran serta fungsi di setiap



bagian perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan perencana dan penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik (Taufiqrukhman, 2009:1). Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus di dukung dengan fasilitas, sarana dan prasana yang canggih tetapi kurangnya dalam kualitas sumber daya manusia juga akan berdampak pada terhambatnya tujuan serta perkembangan perusahaan. Maka sangat diperlukan pengembangan serta pemeliharaan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

Pada suatu perusahaan, terlebih pada PT. Asia Recycle Mandiri diharuskan memiliki lingkungan kerja yang baik dan aman, dalam meningkatkan serta mempertahankan produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas. Maka perusahaan perlu

memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia. Sedarmayanti (2013:52) menyatakan bahwa “Produktivitas di pengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, kesehatan karyawan, pelatihan, kedisiplinan karyawan, manajemen, tingkat penghasilan, jaminan sosial, teknologi, hingga latar belakang Pendidikan”.

Dengan adanya peraturan dari pemerintah mengenai pencegahan penyebaran virus corona melalui protokol kesehatan, maka pada PT. Asia Recycle Mandiri telah menerapkan prokol kesehatan yang ketat bagi seluruh anggota perusahaan serta tamu yang datang di perusahaan. Adapun protokol kesehatan yang diterapkan oleh PT. Asia Recycle Mandiri adalah dengan diwajibkan mencuci tangan memakai sabun, pengecekan suhu badan, kemudian diarahkan oleh petugas keamanan untuk melewati ruang penyemprotan cairan disinfektan.

PT. Asia Recycle Mandiri merupakan perusahaan plastik daur



ulang dan plastik murni yang berdiri sejak tahun 2017 dan terus berkembang hingga saat ini. Adapun produk yang yang dihasilkan adalah berbagai kantong plastik, mantel, apron, sarung tangan plastik dan masih banyak lagi produk lainnya. Produk yang dihasilkan kemudian dipasarkan di seluruh Indonesia hingga menjangkau pasar ekspor Dunia. Perusahaan ini menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001;2015,ISO 14001;2015 guna menjaga kualitas produk, memberikan pelayanan yang baik serta jaminan ramah lingkungan. Sehingga di tengah pandemi covid-19 dan banyaknya industri pesaing sejenis, PT.Asia Recycle Mandiri mampu untuk bersaing hingga pasar internasional. Prestasi ini tidak luput akan peran kerja dan produktivitas karyawan di PT.Asia Recycle Mandiri. Namun demikian perusahaan diharapkan selalu meningkatkan dan melakukan perbaikan produktivitas karyawan dengan tujuan dapat meningkatkan hasil yang ingin di capai perusahaan.

Produktivitas karyawan adalah suatu hal yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber daya yang digunakan dan dihasilkan dari adanya suatu proses yang terjadi. Produktivitas diartikan sebagai rasio antara masukan dan pengeluaran dari proses yang berjalan (Sutoyo 2012). Semakin tinggi produktivitas sumber daya manusia di perusahaan maka laba perusahaan yang ingin di capai akan semakin besar. Hal ini sejalan dengan tujuan dari perusahaan ialah mencari laba/keuntungan yang sebesar - besarnya. Menurut Panji dan Anoraga (Nimas,2007) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi naik- turunnya produktivitas karyawan seperti pendidikan, motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika, penghasilan, dan lingkungan kerja.

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja juga menjadi tempat interaksi seluruh



karyawan secara individu maupun berkelompok. Interaksi yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan ditempat kerja sehingga karyawan akan terhindar dari rasa bosan pada pekerjaan.

Sedarmayanti (2009:22) menjelaskan bahwa terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu a) lingkungan kerja fisik ialah segala keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung meliputi area kerja, meja kursi, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain. b) lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan kesadaran yang di miliki karyawan dalam menaati peraturan di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi dapat mempermudah perusahaan

dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dengan rasa disiplin yang tinggi dimiliki oleh karyawan maka tidak ada keterlambatan waktu dalam pekerjaan. Disiplin kerja dapat didorong dengan adanya peraturan serta sanksi yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Asia Recycle Mandiri Ditengah Dampak Covid-19”

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap peningkatan produktivitas karyawan.



- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling memberikan pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan.

2. TINJAUAN TEORITIS

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang berwujud ditempat kerja dan dapat di terima oleh panca indra. Menurut Sedarmayanti (2011:26) “lingkungan fisik merupakan seluruh hal yang nyata sehingga dapat ditangkap oleh panca indra serta dapat memberikan pengaruh kepada karyawan.” Terdapat 2 kategori lingkungan kerja fisik yang didefinisikan oleh sedarmayanti (2011:26) yaitu : (1)Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, sebagai contoh :

pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. (2) Lingkungan perantara yang memberikan pengaruh pada kondisi manusia, sebagai contoh: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua hubungan interaksi yang dirasakan dan terjadi di lingkungan kerja dilakukan oleh seluruh anggota di perusahaan. Menurut pendapat Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik merupakan “Segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan dengan atasan hubungan kerja, baik hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika menurut pendapat Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “Sesuatu yan Lingkungan kerja non fisik yang baik di tandai dengan adanya hubungan antar



karyawan yang harmonis tanpa adanya suatu konflik yang berarti dalam lingkungan kerja. Hubungan yang harmonis bawahan dengan atasan juga dapat menjadi pengaruh meningkatnya produktivitas karyawan. Karena pemimpin mampu memberikan arahan yang tepat, motivasi kerja, serta menciptakan peraturan yang dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh setiap individu maupun kelompok di perusahaan. Selain itu dengan adanya hubungan yang harmonis yang tercipta, hal ini akan menimbulkan rasa nyaman dan kekeluargaan pada karyawan sehingga dapat menciptakan motivasi tersendiri yang muncul dari dalam diri seorang karyawan. Yang menyangkut segi psikis (berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja.”

c. Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dibutuhkan hubungan yang kompak di dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap individu anggota organisasi untuk bekerja sama dengan bersungguh-sungguh. Untuk tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan dan sesuai ketepatan sasaran dan waktu. Maka perusahaan perlu menetapkan peraturan bagi setiap karyawan yang ada di perusahaan baik individu maupun kelompok sehingga dengan peraturan yang ada dapat menjadikan karyawan yang disiplin. Selain peraturan yang ditetapkan adanya sanksi yang di tanggung oleh karyawan dapat dijadikan dorongan bagi karyawan untuk memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran diri dalam melakukan sesuatu dilandaskan oleh peraturan yang ada dan berlaku di perusahaan. Menurut De



Cenzo dan Robbins (2011:260) “Disiplin kerja adalah suatu kondisi pada organisasi dan karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar yang diterima oleh organisasi.”

d. Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil yang didapat dari adanya suatu proses dan dapat diukur dengan mengetahui penggunaan sumber daya yang digunakan dan hasil yang di peroleh. Menurut Sutrisno (2017:97) “Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Oleh perbandingan antara hasil yang di peroleh dan masukan yang digunakan.” definisi lain mengenai produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009:57) adalah “Pengertian produktivitas secara umum ialah perbandingan antara hasil yang didapat (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).” Produktivitas kerja menurut

Sulistiyani (2015:204) dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku.

3. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini berhubungan dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berisi mengenai pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik, variabel lingkungan kerja non fisik, dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data yang diperoleh dari pembagian angket (kuisisioner) serta responden merupakan sampel yang diambil secara acak (sampel acak sederhana) dari populasi yang akan di teliti. Pernyataan yang terdapat pada angket bersumber dari variabel yang di teliti kepada responden langsung dengan penjumlahan nilai yang menggunakan skala



pengukuran Rating scale. Rating Scale merupakan data mentah berupa angka dan kemudian diartikan dalam pengertian kualitatif (Sugiyono 2019:159).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asia Recycle Mandiri yang beralamat di Jalan Solo – Purwodadi no.17 Sidorejo, Selokaton. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2022.

C. Populasi Sampel Dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Asia Recycle Mandiri yang berjumlah 270 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel digunakan

seorang peneliti apabila tidak memungkinkan untuk meneliti keseluruhan pada suatu populasi. Dengan kata lain sampel dapat digunakan untuk mempermudah suatu penelitian. Menurut Arikunto (2006:131) “Sampel adalah Sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel.”

3. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara acak (simple random sampling) dari teori yang ada maka acuan pemilihan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan salah satu cara yang dikembangkan



oleh Isaac dan Michael dengan menggunakan pendekatan statistik untuk tingkat kesalahan 1%,5%,dan 10%

Dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N(d)^2+1}$$

n = Sampel

N= Populasi

d = Derajat Kebebasan (0,1 ; 0,05 atau 0,01)

jadi

N = 270

$$n = \frac{N}{N(d)^2+1}$$

$$n = \frac{270}{270(0,1)^2+1}$$

$$n = \frac{270}{3,7}$$

n = 72,97

Peneliti

memutuskan untuk menggenapkan sampel menjadi 75 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh suatu data utuh yang diperlukan pada penelitian. Menurut pendapat dari Riduwan (2010) maka “Teknik pengumpulan data merupakan metode yang ada pada kegiatan pengumpulan data kemudian dengan teknik berguna untuk mengumpulkan data”

Pada penelitian ini data yang diperoleh dari beberapa sumber seperti berikut :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber langsung dari PT. Asia Recycle Mandiri. Data primer di peroleh melalui kegiatan peninjauan langsung di lapangan oleh peneliti (observasi), wawancara kepada narasumber atau



pihak yang bersangkutan di perusahaan, yang memungkinkan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Serta kuisisioner dibagikan kepada karyawan PT. Asia Recycle Mandiri.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung untuk data primer. Data sekunder di peroleh peneliti dari berbagai sumber sesuai dengan kebutuhan penelitian, seperti melakukan kegiatan kepastakaan, jurnal, skripsi terdahulu, penelitian terdahulu, maupun informasi yang bersumber dari internet. Dalam hal ini yang berhubungan dengan pembahasan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan produktivias karyawan.

Berikutnya

dalam kegiatan mengumpulkan data, terdapat teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat. Seperti sebagai berikut :

1. Teknik Pengumpulan Data
 - a. Kuesioner atau Angket
 - b. Wawancara
 - c. Dokumentasi
2. Teknik Analisis Data

Untuk mencapai tujuan penelitian dan menguji hipotesis, maka pada penelitian ini menggunakan metode atau model analisis yaitu :

a. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi / sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /



statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:15). Dapat disimpulkan bahwa analisis kuantitatif merupakan data yang berupa angka kemudian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, hal ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis.

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Liner Berganda

Pada penelitian ini maka variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), disiplin kerja (X_3), dan produktivitas karyawan (Y). Hal ini juga disampaikan oleh Ghazali (2018) bahwa “Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu

variabel independen.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.” Kemudian dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi antara lingkungan kerja fisik dengan produktivitas

β_2 = Koefisien regresi antara lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas

β_3 = Koefisien regresi antara disiplin kerja dengan produktivitas

X_1 = Variabel lingkungan kerja fisik



X_2 = Variabel
lingkungan kerja non fisik

X_3 = Variabel
disiplin kerja

e = Error



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)				7.102	
	lingkungan_kerja_fisik				.157	
	lingkungan_kerja_non_fisik				-.044	
	disiplin_kerja				.510	

Sumber : data primer yang diolah, 2022

$$Y = 7.102 + 0.157 X^1 - 0.044 X^2 + 0.510 X^3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Konstanta

Nilai a = 7.102 satuan jadi apabila lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan disiplin kerja (X3) dianggap konstan, berarti produktivitas karyawan (Y) pada PT. Asia Recycle Mandiri meningkat 7.102 satuan.

2. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Nilai $\beta_1 = 0.157$ satuan menyatakan bila terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik (X1) sehingga pada produktivitas kerja (Y) juga turut terjadi peningkatan dengan jumlah 0.157 jika lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja di anggap konstan.

3. Koefisiensi Lingkungan kerja non fisik (X2)

Nilai $\beta_2 = - 0.044$ satuan bernilai negatif menyatakan bila terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar satu satuan juga turut di ikuti dengan adanya



penurunan produktivitas karyawan (Y) sebesar -0.044 satuan.

4. Koefisien Disiplin Kerja (X3)

$$\text{Nilai } \beta_3 = 0.510$$

satuan menyatakan bila terjadi peningkatan disiplin kerja (X3) juga turut diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.510 satuan.

b. Uji t

Penggunaan uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan menguji signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) dari variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap

produktivitas karyawan (Y)

PT. Asia Recycle Mandiri.

Suatu variabel bebas dapat dikatakan memiliki pengaruh kepada variabel terikat apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Akan tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Adapun rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} = (a/2 ; n-$$

K-1)

$$t_{tabel} = (0.05/2 ;$$

75-3-1)

$$t_{tabel} = (0,025 ;$$

71)

$$t_{tabel} = 1.996$$

Uji t juga dapat ditentukan dengan mengacu pada tingkatan signifikan yang berpedoman pada SPSS, yaitu jika nilai sig probabilitas < 0.05

berarti terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka hipotesis diterima. Namun jika nilai sig > probabilitas 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka hipotesis ditolak. Sehingga diperoleh hasil uji t pada penelitian ini, dan dapat di lihat pada tabel. 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji t

Variabel	Ttabel	Thitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1.996	2.341	.022	Berpengaruh Positif Dan Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1.996	-.450	.654	Tidak Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja	1.996	6.791	.000	Berpengaruh Positif Dan Signifikan

Sumber, Data Prime Diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan seperti berikut ini :

1. Nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2.341 dengan signifikansi sebesar 0.022, sedangkan ttabel adalah 1.996. Maka hal ini diartikan bahwa thitung (2.341) > ttabel (1.996) dan nilai probabilitas 0.022 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar -0.450 dengan signifikansi sebesar 0.654, sedangkan ttabel adalah 1.996. Maka hal ini diartikan bahwa thitung (-0.450) < ttabel (1.996) dan nilai probabilitas 0.654 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 6.791



dengan signifikansi sebesar 0.000, sedangkan t tabel adalah 1.996. Maka hal ini diartikan bahwa thitung (6.791) > ttabel (1.996) dan nilai probabilitas $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Dari ketiga hasil uji t parsial, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling positif dan signifikan karna memiliki nilai thitung sebesar (6.791) > ttabel (1.996) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengkajian pada penelitian ini maka diperoleh inti hasil penelitian yang dapat dijadikan referensi pertimbangan dan strategi untuk menghadapi permasalahan yang akan

berimbas kepada produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang positif dari lingkungan kerja fisik dengan nilai thitung sebesar 2.341 > ttabel 1.969 dengan nilai signifikan $0.022 < 0,05$. Hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas karyawan dan hal ini berhubungan dengan aktivitas karyawan selama di perusahaan untuk itu, dengan adanya lingkungan yang bersih, penataan rapi, memiliki penerangan dan sirkulasi udara yang cukup serta tersedianya teknologi pendukung yang canggih guna membantu perkerjaan karyawan. Hal ini juga disampaikan oleh Sedarmayanti (2011:26) "Lingkungan fisik adalah segala hal berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja dapat memberikan



pengaruh kepada karyawan baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung.” dan indikator lingkungan kerja fisik yang perlu diperhatikan oleh perusahaan menurut Sedarmayanti (2011:27) meliputi kebersihan, penerangan atau cahaya ditempat kerja, siklus udara, dan fasilitas perusahaan. Pada PT. Asia Recycle Mandiri telah memiliki lingkungan kerja fisik yang baik serta fasilitas yang memadai bagi keberlangsungan kegiatan karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan dengan nilai thitung $-0.450 < t_{tabel} 1.996$ dan nilai signifikan $0.654 > 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap produktivitas karyawan. Jika menurut pendapat Wursanto

(2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “Sesuatu yang menyangkut segi psikis (berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja”. Indikator yang terdapat pada lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:270) terdapat unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan seperti pengawasan, suasana kerja, adanya rasa aman. Apabila lingkungan kerja non fisik ditingkatkan seperti halnya pada pengawasan yang terlalu diperketat, hal ini justru akan berimbas kepada penekanan yang berlebih terhadap karyawan PT. Asia Recycle Mandiri. Penekanan yang berlebih dapat menimbulkan perasaan cemas dan menciptakan suasana yang tidak nyaman saat bekerja, kemudian hal ini dapat mengakibatkan kurangnya fokus ketika



bekerja sehingga terjadi penurunan produktivitas karyawan.

3. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel penelitian yang paling memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Terbukti pada karyawan PT. Asia Recycle Mandiri memiliki rasa disiplin yang tinggi. Seperti dalam hal jam kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kepatuhan terhadap peraturan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan apa yang telah disampaikan oleh dan Robbins (2011:260) “Disiplin kerja adalah suatu kondisi pada organisasi dan karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar yang diterima oleh organisasi”. Adapun indikator disiplin kerja menurut Robbins (2005 : 182) seperti disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Berdasarkan

hasil uji yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki thitung sebesar (6.791) > ttabel (1.996) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

5. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, serta data yang telah diolah dan dianalisis. Untuk ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan sudah terbukti. Hal ini didukung dengan nilai koefisien β_1 sebesar 0.157 dan thitung (2.341) > ttabel (1.996) dan nilai signifikan $0.022 < 0,05$. Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan tidak terbukti. Karena nilai koefisien β_2 sebesar -0.044 dan thitung (-



0.450) > ttabel (1.996) dan nilai signifikan $0.654 < 0,05$. Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sudah terbukti. Hal ini didukung dengan nilai koefisien β_3 sebesar 0.510 dan thitung (6.791) > ttabel (1.996) dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hipotesis keempat yaitu disiplin kerja merupakan variabel yang paling memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sudah terbukti. Karena memiliki nilai koefisien paling tinggi sebesar 0.510.

Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang sudah diperoleh, dengan merujuk hasil penelitian maka peneliti mengemukakan beberapa saran bagi PT. Asia Recycle Mandiri hendaknya mampu mempertahankan dan dapat lebih meningkatkan perhatian terhadap

lingkungan kerja fisik karna secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada teknologi yang digunakan. Diperlukan pengembangan serta pembaruan teknologi agar produktivitas karyawan dapat terjaga dan tujuan dari perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Adanya apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dapat lebih memacu semangat dan etos kerja karyawan sehingga karyawan akan selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Karna disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar pada produktivitas karyawan pada PT. Asia Recycle Mandiri. Dan Apabila dimasa yang akan datang penelitian ini digunakan sebagai acuan maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode serta



alat uji yang lebih lengkap, dengan objek penelitian yang berbeda dan variabel yang lebih banyak, sehingga dapat mengembangkan kuesioner dan dapat menciptakan item indikator yang baru dalam bidang produktivitas karyawan.

Kerja Non Fisik,
Konflik Kerja
Dan Stress Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi
Pada Karyawan
Dan Karyawati
Toserba Luwes
Kestalan). STIE
Wijaya Mulya
Surakarta.
Surakarta

DAFTAR PUSTAKA

Yogi Pratanca
Sembiring. 2017.
Pengaruh
Lingkungan
Kerja Fisik Dan
Non Fisik
Terhadap Kinerja
Karyawan PT.
Perkebunan
Sumatera Utara.
Skripsi
Universitas
Sumatera Utara.
Medan
Diyah Sulastri. 2017.
Pengaruh
Lingkungan
Kerja Fisik,
Lingkungan

Jonathan Sarwono,2006.
*Metode
Penelitian
Kuantatif Dan
Kualitatif* (Edisi
Pertama, Cetakan
Pertama)
Yogyakarta:
Graha Ilmu.
Mathis, L Robert Dan
John H Jackson,
2002. *Manajemen
Sumber Daya
Manusia*,Jakarta:
Salemba Empat.
Karyoto,2016.*Dasar-
Dasar
Manajemen.*



- Yogyakarta:C.V
Andi Offset.
STIE Wijaya
Mulya,2020.
Pedoman
Penulisan Skripsi.
Surakarta
Suharyadi, Dan Purwanto
S.K., 2016.
Statistika Untuk
Ekonomi Dan
Keuangan
Modern. Jakarta:
Salemba Empat
H. Agus Irianto, 2016.
Statistik. Jakarta:
Prenamedia
Group
Sugiyono, 2013. Metode
Penelitian
Kuantitatif,
Kualitatif, R&D.
Bandung:
Alfabeta
Sugiyono, 2015.
Statistika Untuk
Penelitian.
Bandung:
Alfabeta
- Sugiyono, 2019. Metode
Penelitian
Kuantitatif.
Bandung: CV
Alvabeta
Robbins, Stephen P.
2003. Perilaku
Organisasi, Edisi
kesembilan jilid
2. Jakarta: PT.
Indeks Gramedia
Sedarmayani, 2009.
Dasar-dasar
Pengetahuan
Tentang
Manajemen
Perkantoran.
Bandung: CV.
Mandar Maju
Sedarmayani, 2012.
Good
Governance:
Membangun
Sitem
Manajemen
Kinerja Guna
Meningkatkan
Produktivitas
Menuju Good
Governance.



Bandung: Mandar

Maju

Internet

<https://arm.co.id>

www.spssindones

ia.com

www.penelitianil

miah.com

www.gramedia.c

om

[https://repository.](https://repository)

unej.ac.id

<https://kbbiindonesia.com>