

**PENGARUH PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara)**

Rini Puspita^{1*}, Ainun Mardhiyah², Nicholaas Marpaung³, Onan Marakali Siregar⁴
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia

Email: rinipuspita12452@gmail.com^{1*}, mardhiyahainun26@yahoo.co.id²,
nicholasmp@usu.ac.id³, onan@usu.ac.id⁴

Abstract

Work productivity in Human Resources or employees in a company is the key to a company's success in facing competition, especially PT Grahadura Leidong Prima. Employee work productivity will increase if they have a work environment with adequate quality, both physically and non-physically. However, researchers found a decrease in productivity in employees at PT Grahadura Leidong Prima caused by the tendency of poor quality in air temperature and the lack of harmony in the relationship between superiors and employees in the company. This research is quantitative with a sample size of 69 respondents conducted through a total sampling technique. Primary data in this study were obtained by distributing questionnaires directly and secondary data were obtained through literature studies. The results of the study indicate that the variables of Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2) have a significant effect both partially and simultaneously on changes in the Employee Work Productivity variable (Y). The coefficient of determination test shows that there is a close relationship between the variables of Physical Work Environment (X1) and Non-Physical Work Environment (X2), with an R value of 0.844. Through the adjusted R square value, it is also known that the Physical Work Environment (X1) and Environment variables are 70.4% of the employee work productivity variable, while the remaining 29.6% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Dirjend Productivity.*

Abstrak

Produktivitas kerja pada Sumber Daya Manusia atau karyawan yang terdapat di sebuah perusahaan menjadi kunci keberhasilan

Article history

Received: September 2025
Reviewed: September 2025
Published: September 2025

Plagiarism checker no 80
Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, khususnya PT Grahadura Leidong Prima. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila memiliki lingkungan kerja dengan kualitas yang memadai, baik secara fisik maupun nonfisik. Namun, peneliti menemukan terjadinya penurunan produktivitas pada karyawan di PT Grahadura Leidong Prima yang disebabkan oleh cenderung buruknya kualitas pada suhu udara serta kurang harmonisnya hubungan antara atasan dengan karyawan di perusahaan tersebut. Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 69 responden dilakukan melalui teknik *total sampling*.. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap perubahan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2). dengan nilai R sebesar 0,844. Melalui nilai *adjusted R square* juga diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkbahwa sebesar 70,4% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penentu keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan. SDM yang tidak memadai akan membuat perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuan. Tempat kerja membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Habibah dan Siregar (2023) memaparkan bahwa MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan penyaringan, pelatihan pengimbangan dan penilaian. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai ukuran tingkat deadpan karyawan dalam bekerja atau menghasilkan output pekerjaan. Setiap karyawan berbeda produktivitas kerjanya, tinggi rendahnya produktivitas kerja tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya menurut Astutik dan Dewa (Umarul & Izhatullaili, 2023). Hal ini tentu berdampak pada hasil kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (Barus & Siregar, 2023) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Marlianda (Abdul & Roossalyn, 2022), peranan SDM dalam perusahaan sangat penting karena penggerak utama seluruh kegiatan untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Sudaryo *et al* (Umarul & Izhatullaili, 2023), menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik di mana lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melaksanakan semua aktivitasnya yang terbagi menjadi lingkungan kerja secara langsung dan lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif akan memberikan kelancaran, rasa senang, aman dan keselamatan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya menurut Baiti dan Kustiyah (Umarul & Izhatullaili, 2023). Lingkungan kerja yang baik akan menjamin karyawan bekerja secara nyaman dan aman, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kkerja menurut Astutik dan Dewa , (Umarul & Izhatullaili, 2023).

Sejalan dengan teori yang telah dijelaskan, peneliti tertarik menjadikan PT Grahadura Leidong Prima sebagai objek penelitian dalam melihat hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap produktivitas kerja karyawan.PT Grahadura Leidong Prima (PTGLP) atau PT BSP Tbk Unit Bisnis Sumut II adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Desa Sukarame, tepatnya di Kota atau Kabupaten Labuhanbatu Utara yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PTGLP merupakan perusahaan PT Bakrie Sumatera Plantantions, Tbk, termasuk kedalam perusahaan kelompok usaha Bakrie (Bakrie Group). PTGLP didirikan pada tahun 1995 di Medan berdasarkan Akta No.1 tanggal 1 Desember 1995. Peneliti melakukan pra survei mengenai keadaan lingkungan fisik PT Grahadura Leidong Prima kepada 30 orang karyawan PT Grahadura Leidong Prima dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik PT Grahadura Leidong Prima

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah anda nyaman dengan suhu di area kerja anda?	16	14
2.	Apakah pencahayaan di area kerja anda sudah cukup baik?	23	7
3.	Apakah tingkat kebisingan di area kerja tidak mengganggu aktivitas kerja anda?	20	10
4.	Apakah area kerja anda sudah cukup bersih?	20	10
5.	Apakah desain area kerja anda membuat anda nyaman?	15	15

Sumber: PT Grahadura Leidong Prima (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan merasa bahwa lingkungan kerja fisik di PT Grahadura Leidong Prima belum sesuai dengan standar masing-masing karyawan. Hal ini tentu menjadi suatu permasalahan yang secara teori hal ini bisa berdampak pada produktivitas karyawan. Peneliti melakukan pra-survei mengenai keadaan lingkungan nonfisik kepada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Nonfisik PT Grahadura Leidong Prima

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1.	Apakah budaya perusahaan sejalan dengan kepribadian anda?	15	15
2.	Apakah komunikasi antar tim anda berjalan dengan baik?	22	8
3.	Apakah PT Grahadura Leidong Prima mendukung anda untuk berkembang?	25	5
4.	Apakah peran maupun tanggungjawab anda sudah jelas di PT Grahadura Leidong Prima?	17	13
5.	Apakah anda sering merasa stres di tempat kerja?	18	12

Sumber: *PT Grahadura Leidong Prima (2024)*

Berdasarkan Tabel 2., masih terdapat ketidaksesuaian harapan karyawan mengenai lingkungan kerja nonfisik di PT Grahadura Leidong Prima. Ketidaksesuaian terbesar terdapat pada budaya kerja yang belum sepenuhnya diikuti oleh sebagian karyawan. Begitu juga dengan para karyawan yang cenderung sering mengalami stres saat melakukan pekerjaan. Adanya fenomena mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik ini membuat produktivitas kerja karyawan PT Grahadura Leidong Prima mengalami penurunan seperti yang terlihat pada tabel 3.

Tabel 3. Produktivitas Kerja Karyawan PT Grahadura Leidong Prima

No	Unsur-unsur	Nilai Rata-rata			
		Triwulan 1 (2023)	Triwulan 2 (2023)	Triwulan 3 (2023)	Triwulan 4 (2023)
1	Prestasi Kerja	87	80	87	86
2	Tanggung Jawab	88	83	88	85

3	Ketaatan	85	80	85	88
4	Kejujuran	85	81	85	84
5	Absensi	83	82	83	86
6	Kerjasama	80	83	80	88
Total		517	489	490	508
Rata-rata		86,17	81,50	81,67	84,67

Sumber: *PT Grahadura Leidong Prima (2024)*

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima memiliki skor fluktuatif yang terjadi pada triwulan 1 sampai dengan triwulan 4 tahun 2023, dan juga skor rata-rata yang di peroleh PT Grahadura Leidong Prima pada produktivitas kerja karyawan dibawah skor rata- rata yang di harapkan yaitu nilai 92, dimana skor rata-rata yang di peroleh PT Grahadura Leidong Prima pada triwulan 1 tahun 2023 skornya 86,17, triwulan 2 tahun 2023 81,50, triwulan 3 tahun 2023 81,67, dan triwulan 4 tahun 2023 84,67. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

Rumusan Masalah

Asosiatif merupakan jenis rumusan masalah penelitian ini dengan rincian berikut.

- 1) Bagaimana dampak dari masing-masing lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 2) Bagaimana dampak serentak dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

- 1) Menjelaskan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Menjelaskan lingkungan kerja nonfisik dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Menjelaskan kedua variabel dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.

KERANGKA TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan (Elisabeth, 2019). Menurut Sedarmayanti (Febrianti, 2022), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Wijaya. (Utari, 2021) adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Keamanan

Lingkungan Kerja Nonfisikiw

Menurut Sedarmayanti (Agung, 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Kondisi hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Virgiyanti (2018), lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Siagian (Ita, 2020) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja nonfisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling menghargai di antara sesama rekan sekerja.

- 2) Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

- 3) Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka .secara efektif dan efisien.

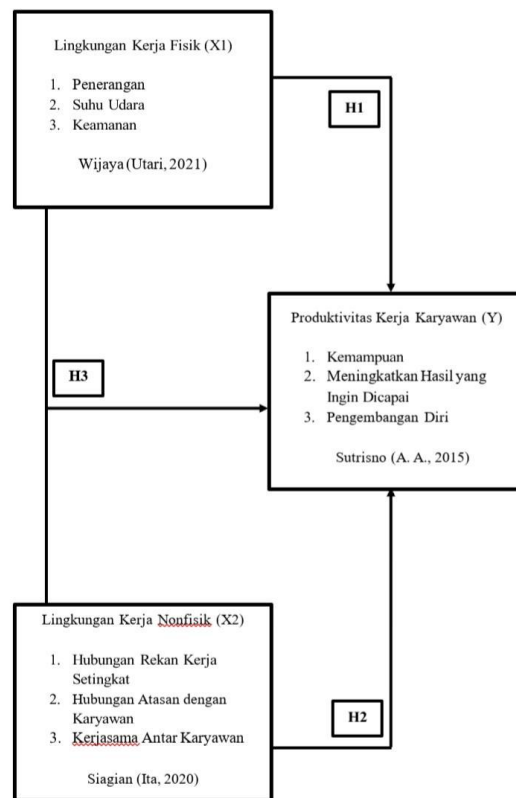
Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Candra & Ojak, 2021) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dapat input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan. Sedangkan menurut Busro (A. A., 2015) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan nya manajemen sumber daya manusia. Menurut Furqan dan Siregar (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Sutrisno (A. A., 2015), indikator-indikator produktivitas kerja meliputi:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai
- 3) Pengembangan Diri

HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: *Peneliti (2024)*

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. H_{a1} : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. H_{a2} : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Nonfisik (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
6. H_{a3} : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Nonfisik (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif. Adapun deskriptif adalah metode yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono 2017). Adapun

varibael yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Skala *Likert*

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: *Sugiyonos* (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis penelitian ini. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = 2,325 + 0,392X_1 + 0,480X_2$$

Keterangan Model Regresi:

- 1) Konstanta model regresi menunjukkan nilai Y sama dengana 2,325 apabila kedua variabel bebas bernilai nol.
- 2) Koefisien X_1 menunjukkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,392 jika Lingkungan Kerja Fisik meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.
- 3) Koefisien X_2 menunjukkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan bertambah sebesar 0,480 jika Lingkungan Kerja Nonfisik meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.

Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.325	1.330		1.748	,085
	TOTAL_X ₁	,392	,116	,386	3.383	,001
	TOTAL_X ₂	,480	,110	,499	4.372	,000

Data pada Tabel 5. menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,748$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan dalam meningkatkan nilai variabel produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji F

Keserentakan pengaruh variabel bebas dianalisis menggunakan uji F. Penelitian ini menggunakan nilai F_{tabel} sebesar 3,14 dengan rujukan nilai derajat pembilang sebesar 2 yang didapat dari hasil kurang jumlah variabel penelitian sebesar 1 satuan, nilai derajat penyebut

sebesar 66 dari hasil pengurangan jumlah sampel oleh variabel penelitian, dan nilai sig. sebesar 0,05 dengan sistem uji dua arah.

Tabel 6. Uji F dan R²

Uji F		Uji R ²	
F	Sig.	R	Adjusted R Square
81.956	,000 ^b	,.844 ^a	,704

Hasil uji F pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan kedua variabel bebas secara bersama-sama berperan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji R²

Memaparkan tingkat keterkaitan dan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tujuan dari dilakukannya uji R² pada penelitian ini. Hasil uji R² dilampirkan dalam Tabel 3.

Keterangan Hasil Uji R²:

- 1) Koefisien korelasi (R) menunjukkan variabel produktivitas kerja karyawan sebagian besar disebabkan oleh kedua variabel bebas tersebut.
- 2) *Adjusted R Square* menunjukkan hampir dua per tiga aspek produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

- 1) Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik menjadi pengaruh variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik menjadi pengaruh variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Grahadura Leidong Prima Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 3) Hasil uji F menunjukkan kedua variabel bebas serentak dalam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan berkaitan dengan ringkasan hasil dari penelitian ini. Peneliti menyimpulkan bahwa:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Grahadura Leidong Prima. Semakin baik keadaan lingkungan kerja fisik yang diterima oleh para karyawan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian juga sebaliknya.
- 2) Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Grahadura Leidong Prima. Semakin baik keadaan lingkungan kerja nonfisik yang diterima oleh para karyawan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian juga sebaliknya.

- 3) Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Grahadura Leidong Prima. Keadaan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik akan mempermudah peningkatan tingkat produktivitas karyawan di PT Grahadura Leidong Prima.

SARAN

Berikut merupakan saran-saran yang disampaikan oleh peneliti.

- 1) Melalui pengukuran pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), peneliti menemukan bahwa kualitas suhu udara yang belum memadai menjadi penyebab utama terjadinya penurunan produktivitas kerja pada karyawan di PT Grahadura Leidong Prima. Sebaiknya pihak perusahaan melakukan riset secara mendalam dan melakukan diskusi lebih lanjut dengan para karyawan dengan tujuan mengetahui suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tidak lupa pihak PT Grahadura Leidong Prima melakukan berbagai rekomendasi yang telah diberikan oleh karyawan setelah melakukan diskusi maupun riset. Setelah mendapatkan hasil riset dan diskusi, pihak PT Grahadura Leidong Prima dapat melakukan penyesuaian kualitas suhu udara dengan memperbaiki kerusakan atau kekurangan pada ventilasi udara, memberikan air conditioner (AC) dengan kualitas mumpuni, dan melakukan perawatan ruang dan fasilitas kerja secara rutin dengan menyesuaikan situasi keuangan perusahaan.
- 2) Melalui pengukuran pada variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X2), peneliti menemukan bahwa hubungan yang cenderung kurang harmonis dengan atasan menjadi penyebab utama terjadinya penurunan produktivitas kerja pada karyawan di PT Grahadura Leidong Prima. Sebaiknya pihak atasan mengurangi kesenjangan hubungan mengingat ketergantungan karyawan pada atasan dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, demikian juga dengan karyawan. Pengurangan kesenjangan hubungan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengadakan pertemuan-pertemuan atau diskusi santai di waktu-waktu senggang serta saling memahami kelebihan maupun kekurangan dari satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. (2015). Budaya Organisasi. Denpasar: Penerbit PT. Percetakan Bali.
- Abdul, G., Suwarsi, S., & Roossalyn A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. General Dinamik. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 2. No. 2.
- Agung, Bagus (2021). Antecedent Kinerja Pegawai. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Barus, D. S., Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, Vol. 1 No. 2.
- Candra, dan Ojak. (2021). Produktivitas kerja. Jakarta:Kencana.
- Elisabeth. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT Telkom Kalbar). *Jurnal Ekonomi*, Vol. 7 No. 2.
- Febrianti, Widya Anisya. (2022). “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Linerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa.” Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.
- Habibah, A., dan Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, Vol. 2 No. 1, 41- 48.
- Ita, M. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: Penerbit Universitas KH.A. Wahab Hasbullah Jombang.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Umarul, I. M., & Izhatullaili. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja di SDN 05 MADURA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*. Vol. 1. No. 1.
- Utari, Helaria Putri. (2021). “ Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors TBK Cabang Lampung.” Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung: Bandar Lampung.
- Virgiyanti. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT. Tans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City).” Skripsi. Tidak Diterbitkan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya