

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA HULU KALIMANTAN TIMUR DI KECAMATAN MARANG KAYU

Muhammad Mugni Al Hafidz <sup>1</sup>, Robin Jonathan <sup>2</sup>, Astrid Napita Sitorus <sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : [mugnialha@gmail.com](mailto:mugnialha@gmail.com)

---

## **Keywords :**

*Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Work Productivity.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of physical and non-physical work environment on work productivity at PT Pertamina Hulu East Kalimantan. The theoretical basis used in this study includes physical and non-physical work on productivity.*

*This research was conducted on employees of PT Pertamina Hulu East Kalimantan, a population of 40 respondents using the simple random sampling method technique. Data collection was done by distributing questionnaires with SPSS version 26 tools.*

*The results showed that 1) The physical work environment has a significant effect on the work productivity. Indicates the physical work environment is supported by a conducive workspace, supportive work facilities. If the physical work environment is further improved, productivity increases. 2) The non-physical work environment has no significant effect on the work productivity. Indicates that the non-physical work environment such as the atmosphere in the workplace is disturbed by noise, the relationship between superiors and subordinates who lack interaction does not affect employees at work. 3) The physical and non-physical work environment has a significant effect on the work productivity. This is if the physical and non-physical work environment is improved together, the work productivity of PT Pertamina Hulu East Kalimantan will increase.*

---

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Oleh karena itu perusahaan wajib memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman dan mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja fisik semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan.

PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi. Perusahaan ini memiliki masalah lingkungan kerja fisik dan non fisik yang berbeda karena setiap hari karyawan berhadapan langsung dengan bahan baku yaitu minyak dan gas bumi.

Faktor lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja, fasilitas kerja, upah atau gaji, serta keamanan dalam bekerja. Menurut Manullang (2010:23) dalam I Made Purba Astakoni (2017:72) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja.

Dan faktor lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, semangat kerja, suhu udara, serta hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi kerja dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Sanjaya Jayaningrum (2020:18) lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia

Berdasarkan faktor-faktor diatas adanya beberapa masalah lingkungan kerja fisik di PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur yang memiliki 40 orang karyawan bekerja berdasarkan pembagian kerja. Ada pun faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Ruang kerja yang kurang kondusif seperti tata ruang yang kurang tertata dengan baik serta fasilitas kerja yang kurang mendukung seperti AC atau kipas angin yang tidak bekerja dengan baik, dan pengawasan keamanan dalam melakukan pekerjaan masih kurang ditingkatkan sehingga berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Di samping itu hubungan antara rekan kerja maupun dengan atasan yang kurang baik juga mempengaruhi suasana kerja dan semangat kerja karyawan yang dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja, ini akan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga mengakibatkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan.

Sehingga memberikan pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu.

### **METODE**

## **Jangkauan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menilai tingkat hubungan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu, lokasi di wilayah Marang Kayu, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

### **Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)**

Penelitian ini dilakukan dilapangan atau objek penelitian dengan menggunakan teknik atau cara sebagai berikut:

1. Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian terutama yang berkaitan dengan kondisi-kondisi dilapangan terkait penerapan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur.
2. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian yang dilakukan dengan mencari data sekunder melalui dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. yaitu:

1. Gambaran umum perusahaan
2. Struktur organisasi serta rincian pekerjaan seluruh departemen
3. Data karyawan

## **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2016:80) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi maintenance PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu dengan jumlah 40 orang. Dan sampel yang diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

## **Alat Analisis**

### **Uji Instrumen**

Uji Validitas: Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:30) mengemukakan suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur

Uji Reliabilitas: Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017:37) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas: Menurut (Ghozali, 2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Uji Linearitas: Menurut Ghozali (2016:159), uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik.

Uji Autokorelasi: Menurut Ghozali (2016:95) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model ini regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya.

Uji Multikolinearitas: Menurut Ghozali (2016:105) Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Uji Heterokedastisitas: Menurut Ghozali (2016:139) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dikarenakan variabel dalam penelitian ini lebih dari satu variabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja ( $Y$ ), baik hubungan positif maupun negatif. Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Variabel dependen (Produktivitas Kerja)

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik)

$X_2$  = Variabel independen (Lingkungan Kerja Non Fisik)

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$E$  = error / variabel pengganggu

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Ghozali, 2016:95) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Uji t**

Menurut (Ghozali, 2016:97) Uji statistic t- pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

### **Uji F**

Menurut (Ghozali, 2016:98) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

### **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan dasar teori dan hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka pengujian hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama diterima jika lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $\alpha < 0,05$  sedangkan jika Hipotesis ditolak  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,05$ .
2. Hipotesis Kedua diterima jika lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $\alpha < 0,05$  sedangkan jika Hipotesis ditolak  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,05$ .
3. Hipotesis pertama, dan kedua diterima jika lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0,05$  sedangkan jika Hipotesis ditolak  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1: Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Sig
Fisik X1	0,709	0,000
Non Fisik_X2	0,093	0,440

Sumber : Output SPSS 2023

Dari tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,352 + 0,709X1 + 0,093X2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen diikuti dengan pengaruh variabel dependen.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka perlu diketahui nilai Koefisien determinasi (adjusted r square). Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 26 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2: Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square
0,765	0,563

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,563 yang artinya 56,3% yang berarti perubahan variabel Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh faktor variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

### Uji t (parsial)

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan kriteria:

1. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas (*degree of freedom/df*) ditentukan dengan rumus  $n - k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Pengujian hipotesis dengan  $\alpha = 5\%$ . Sedangkan derajat bebas pengujian adalah  $n - k = 40 - 3 = 37$ . Adapun nilai t tabel dengan  $df = 37$  dan  $\alpha = 5\%$  untuk uji satu arah adalah 2.021. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 26 sebagai berikut :

**Tabel 3: Uji t (parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Fisik X1	4.633	2.021	0,000
Non Fisik X2	0.780	2.021	0,440

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai t hitung yang kemudian akan dijadikan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut :

#### A. Lingkungan Kerja Fisik

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai t hitung = 4,633 dan nilai t tabel = 2,021 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,633 > 2,021$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 > 0,05$ ) artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan berhasil diterima.

#### B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai t hitung = 0,780 dan nilai t tabel = 2,021 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,780 < 2,021$ ) dan nilai signifikansi ( $0,440 > 0,05$ ) artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan berhasil ditolak.

### Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung  $> F$  tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat artinya bahwa model regresi sudah berpengaruh secara bersama-sama. Dengan melihat nilai F tabel =  $f(k ; n - k)$ ,  $f = (2 ; 40 - 2) = (2 ; 38)$  maka nilai F tabel = 3,23 dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 26 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4: Uji F (simultan)**

Model	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	26.092	3,23	0,000

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48,781 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,14 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan SOP (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Sehingga hipotesis ini diterima.**

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan keterangan sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Hal ini didukung oleh ruang kerja yang kondusif seperti tata letak meja, penataan file yang rapi, letak furniture serta letak computer yang baik menjamin kelancaran proses pekerjaan, dan fasilitas kerja yang mendukung seperti fasilitas kesehatan yang baik, tempat tinggal yang nyaman serta sistem keamanan sesuai dengan standar keamanan perusahaan. Semua faktor ini secara bersama-sama berkontribusi memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam kerja. Oleh karena itu, jika lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Menunjukkan bahwa karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy, (2017;81) di mana hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Dapat dilihat dari faktor seperti suasana di tempat kerja yang terganggu oleh suara mesin, suara burung dan suara kendaraan berat yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja serta faktor lain seperti hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak saling berinteraksi dikarenakan perusahaan bekerjasama dengan kontraktor yang menaungi para pekerja sehingga karyawan tidak langsung berhubungan dengan atasan melainkan pihak kontraktor yang berhubungan langsung dengan atasan sehingga tidak mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Marlinus dan Iis Sholihat, (2022;711) di mana hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu. Jika lingkungan kerja fisik berupa ruang kerja, fasilitas kerja, upah atau gaji, sistem keamanan didesain dengan baik tentu meningkatkan kenyamanan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik yang biasanya melibatkan tingkat emosional pegawai seperti suasana kerja, semangat kerja, serta hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan jika terbina dengan baik dan harmonis sehingga akan timbul rasa kekeluargaan yang akan saling melengkapi kekurangan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Jika lingkungan kerja fisik dan non fisik ditingkatkan secara bersama-sama maka produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur Di Kecamatan Marang Kayu pun akan meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berupa ruang kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang mendukung, upah atau gaji yang sesuai, sistem pengawasan keamanan sesuai dengan standar perusahaan sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, jika lingkungan kerja fisik lebih ditingkatkan maka produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu pun semakin meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berupa suasana di tempat kerja yang terganggu oleh suara bising mesin, burung dan kendaraan berat yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja serta hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak saling berinteraksi, perusahaan bekerjasama dengan kontraktor yang menaungi para pekerja sehingga karyawan tidak langsung berhubungan dengan atasan sehingga tidak mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu.
3. Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu. Dengan demikian jika lingkungan kerja fisik dan non fisik ditingkatkan secara bersama-sama, maka produktivitas karyawan pada PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur di Kecamatan Marang Kayu pun semakin meningkat..

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. Perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja fisik berupa penerapan tata ruang kerja yang baik, fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan, upah atau gaji, serta meningkatkan sistem pengawasan keamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.
  - b. Diharapkan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis sehingga akan timbul rasa kekeluargaan yang akan saling melengkapi kekurangan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan semangat kerja terhadap karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk mempertimbangkan menambah variabel yang lebih beragam seperti motivasi kerja, shift kerja, beban kerja serta kelelahan kerja dan indikator serta bisa juga mengganti objek penelitian. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mencapai hasil yang lebih maksimal dan signifikan dalam penelitian selanjutnya

## **REFERENCES**

Astakoni, I. M. P. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Forum



- Manajemen (Vol. 15, No. 2, pp. 71-85).
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jayaningrum, S. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 5(2), 16-26.
- Manullang. (2010). Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Gadjah Mada University Press. Jakarta.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3). CV Pustaka Setia.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Sedarmayanti, (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan ketiga. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.