

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Masa Pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. General Dinamik

Muhammad Abdul Ghani\*, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*mghani338@gmail.com, sri.suwarsi@unisba.ac.id, allyaroosallyn@unisba.ac.id

**Abstract.** This research aims to find out 1) The Physical Work Environment during the Covid-19 Pandemic at PT. General Dynamics. 2) Non-Physical Work Environment during the Covid-19 Pandemic at PT. General Dynamics. 3) Employee Work Productivity during the Covid-19 Pandemic at PT. General Dynamics. 4) The Impact of the Physical Work Environment on Employee Productivity during the Covid-19 Pandemic at PT. General Dynamics. 5) The Impact of Non-Physical Work Environment on Employee Productivity during the Covid-19 Pandemic at PT. General Dynamics. 6) The Influence of Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Work Productivity during the Covid-19 Pandemic at PT. General Dynamics. Research Methods use qualitative with quantitative approach by applying calculations IBM SPSS Statistics 24 program. Sampling techniques using census methods. The study sample amounted to 42 employee respondents at PT. General Dynamics. Data collection techniques using questionnaires. The results of the study concluded that the physical work environment during the pandemic covid-19 at PT. General Dynamics in this study has an effect on employee productivity. Non-physical work environment during the covid-19 pandemic at PT. General Dynamics in this study has an effect on employee productivity. Physical work environment and non-physical work environment affect employee work productivity.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Lingkungan Kerja Fisik pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik. 3) Produktivitas Kerja Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik. 4) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik. 5) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik. 6) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik. Metode Penelitian menggunakan kualitatif dengan pendekatan kuantitatif dengan mengoperasikan perhitungan program IBM SPSS Statistics 24. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel penelitian berjumlah 42 responden karyawan di PT. General Dinamik. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja fisik di masa pandemic covid - 19 pada PT. General Dinamik pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik di masa pandemic covid-19 pada PT. General Dinamik pada penelitian ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Lingkungan Kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Kerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

COVID-19 telah dinyatakan secara resmi oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai *Public Health Emergency of International Concern* atau Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia (PHEIC/KKMMD). Penyakit ini disebabkan oleh virus SARS-CoV-2 yang dapat menyebar dengan kecepatan tinggi dan bahkan sudah dilaporkan merenggut jiwa (Findyartini et al., 2020).

Pandemi COVID-19 sangat berdampak di berbagai sektor, terutama pada sektor ekonomi. Dilema yang dirasakan seluruh negara di dunia adalah bagaimana menjaga roda ekonomi bisa terus berputar di tengah pandemi yang mengharuskan semua orang membatasi diri dari aktivitas mereka bekerja sehari-hari. Saat ini semua negara di dunia, termasuk Indonesia tengah merasakan dampak signifikan dari pandemi COVID-19 ini terhadap ekonomi dengan adanya pembatasan aktivitas bisnis dan perdagangan. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) ini tertuang di PP Nomor 21 tahun 2020 dengan maksud membatasi pergerakan orang, barang, dan mengharuskan masyarakat diharapkan untuk berdiam diri di rumah jika tidak ada keperluan mendesak (Hardilawati, 2020).

Dampak dari COVID-19 juga mempengaruhi ke organisasi atau instansi yang ada di Indonesia. Dengan demikian, organisasi atau instansi selalu dituntut untuk menjadi perusahaan dengan kualitas yang bagus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut agar meminimalisir penyebaran virus COVID-19 dan tujuan perusahaan tercapai dengan sempurna. Organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Suhailah Marlianda (2019) Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah 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. Dengan kata lain kinerja suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki standarisasi sumber daya manusia atau tenaga kerja yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia yang baik akan menciptakan produktivitas yang baik.

Produktivitas karyawan sangat penting dan sangat utama didalam suatu perusahaan. Ini tidak lepas dari kualitas dan produktivitas karyawan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang diterapkan oleh perusahaan agar hasil produksi sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran dan terhadap masukan atau hasil yang diperoleh terhadap sumber yang dipakai. Produktivitas menjadi ukuran utama yang digunakan untuk mengetahui kinerja suatu kegiatan operasi. Produktivitas merupakan ukuran atau bagaimana baiknya suatu sumber daya yang diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Destri Agustini, 2021).

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Supit (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan berdampak pada kondisi produktivitas suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungan ini baik. Terjadinya pandemi ini membuat perusahaan yang menggunakan sistem bekerja di kantor WFO (*Work From Office*) harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, perusahaan harus mengurangi jumlah pegawai didalamnya karena harus menjaga *social distancing* serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yang diperhatikan tidak hanya permasalahan mesin namun dimasa pandemi ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker dan sarung tangan (Hustia Anggreany, 2020). Menurut Melinda et al (2020:24) menyatakan Lingkungan kerja atau kondisi kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja.

Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Setiyanto (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan maupun kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja secara vertikal dalam hal ini atasan dan bawahan maupun hubungan kerja secara horizontal dengan sesama rekan kerja.

Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Di masa pandemi Covid-19 ini pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi pegawai yaitu pegawai akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus ini, termasuk perusahaan yang harus lebih memperhatikan lingkungan kerjanya. Salah satu kebiasaan baru yang wajib dilaksanakan yaitu *social distancing*, dan memakai masker baik oleh karyawan maupun atasan.

Sesuai dengan penjabaran diatas, maka dari itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik harus diupayakan untuk bisa kondusif dan mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja setiap harinya terutama di masa pandemic seperti sekarang ini. Karena dengan begitu loyalitas dan semangat karyawan akan cenderung bisa terjaga. Keterjagaan loyalitas dan semangat tersebut akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Masa pandemi ini berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kemunduran dalam mencapai target yang telah ditentukan, hal ini salah satunya disebabkan oleh banyaknya pekerja yang terpapar Covid-19 sehingga jumlah pekerja berkurang dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri. Seperti halnya yang terjadi di PT. General Dinamik, pada masa pandemi ini sebagian pekerja terpapar Covid-19 sehingga perusahaan harus mengistirahatkan mereka di rumah sampai terbukti negatif Covid-19. Ketika pekerja istirahat, produksi tetap berjalan dengan target yang telah ditetapkan. Konsekuensinya perusahaan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan karena kekuarangan sumber daya manusia.

Objek pada penelitian ini yaitu PT. General Dinamik merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk seperti *Parts, Tools, Jigs, Trolleys* yang menjadi produk pendukung untuk sarana perusahaan di industri manufaktur. Sistem produksi di PT. General Dinamik yaitu job order atau sistem yang terjadi ketika pelanggan memesan sejumlah produk *custom* atau *random* sesuai dengan permintaan pelanggan.

Berdasarkan pada hasil observasi awal, perusahaan tidak menyediakan fasilitas protokol kesehatan untuk para pekerjanya seperti pekerja tidak diberi vitamin atau suplemen kesehatan, tidak memfasilitasi vaksin dan fasilitas *protocol* kesehatan pun seperti *hand sanitizer* atau masker pun tidak diperhatikan. Pada masa pandemi ini banyak pekerja yang terpapar covid-19 tetapi tidak dipedulikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan menjadi tidak puas terhadap perusahaan. Ketidakpuasan karyawan tersebut menyebabkan turunnya loyalitas karyawan itu sendiri sehingga kinerja mereka menurun dan produktivitas perusahaan juga ikut menurun.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini berkaitan dengan hubungan yang terjadi antara komponen di dalam suatu perusahaan. Hubungan yang terjadi di PT. General Dinamik ini memang kurang baik. Hasil observasi awal menunjukkan sebagian besar karyawan tidak mendengarkan atasannya. Hal ini terlihat ketika atasan sedang memberikan pengarahan kepada karyawannya, banyak karyawan yang tidak mendengarkan arahan tersebut dan tidak mempraktikkannya dalam proses produksi sehingga proses produksi menjadi lambat dan membuat target perusahaan tidak tercapai bahkan hasil produksi terkadang mendapat complain dari konsumen karena produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan pesannya.

Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis:

1. Lingkungan kerja fisik di PT. General Dinamik pada saat pandemi covid-19.
2. Lingkungan kerja non fisik di PT. General Dinamik pada saat pandemi covid-19.
3. Produktivitas kerja karyawan PT. General Dinamik pada saat pandemi covid-19.

4. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. General Dinamik pada saat pandemi covid-19.
5. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. General Dinamik pada saat pandemi covid-19.
6. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. General Dinamik pada saat pandemi covid-19.

## B. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian menggunakan kualitatif dengan pendekatan kuantitatif dengan mengoperasikan perhitungan program IBM SPSS Statistics 24. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel penelitian berjumlah 42 responden karyawan di PT. General Dinamik. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penilaian Variabel Lingkungan Kerja Fisik pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik

**Tabel 1.** Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Dimensi	Rata – rata Skor	Persentase (%)	Keterangan kriteria
Bangunan	149	63.7%	Tinggi
Sarana Prasarana	154.7	67%	Tinggi
<b>Rata -rata</b>	<b>151.8</b>	<b>65.3%</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki rata - rata skor 151.8 dengan persentase pada garis kontinum sebesar 65.3% yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di PT. General Dinamik memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga para karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam melakukan aktivitas kerjanya pada masa pandemi covid-19. Dimana di PT. General Dinamik memiliki bangunan yang baik dan Sarana Prasarana yang baik.

### Hasil Penilaian Variabel Lingkungan Kerja non Fisik pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik

**Tabel 2.** Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja non Fisik

Dimensi	Rata – rata Skor	Persentase (%)	Keterangan kriteria
Kebijakan Perusahaan	145,3	61.5%	Tinggi
Hubungan Kerja dan Komunikasi Kerja	155.3	67.4%	Tinggi
Kerjasama	157	68.4%	Tinggi
<b>Rata -rata</b>	<b>152.5</b>	<b>65.7%</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki rata – rata skor 151,9 dengan persentase garis kontinum sebesar 65.4% yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. General Dinamik memiliki lingkungan kerja non fisik dengan kebijakan perusahaan yang baik, hubungan kerja dan komunikasi kerja yang baik, dan kerjasama yang baik. Oleh karena itu, PT. General Dinamik memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik bagi para karyawannya dalam melakukan aktivitas kerja sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi baik.

## Hasil Penilaian Variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 di PT. General Dinamik

**Tabel 3.** Hasil Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Dimensi	Rata – rata Skor	Persentase (%)	Keterangan kriteria
Pengetahuan	159.5	69.9%	Tinggi
Keterampilan	159	69.6%	Tinggi
Kuantitas	166	73.8%	Tinggi
Rata -rata	161.5	71.1%	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki rata - rata skor 161.5 dengan persentase garis kontinum sebesar 71.1% yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. General Dinamik memiliki produktivitas kerja karyawan dengan pengetahuan yang baik, keterampilan yang baik, dan kuantitas yang baik. Oleh karena itu, PT. General Dinamik memiliki produktivitas kerja karyawan yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik pada masa pandemic Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 4.** Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik pada masa pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,231	2,780		3,320	,002
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,535	,103	,645	5,190	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 5.190 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.021 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 5.190 lebih besar dari pada 2.021 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari pengujian diatas terkait dengan pengaruh lingkungan kerja fisik pada masa pandemi covid-19 terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) pada masa pandemi covid-19 terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik pada masa pandemic Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 5.** Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik pada masa pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9,231	2,780		3,320	,002
	Lingkungan Kerja non Fisik (X2)	,341	,153	,276	<b>2,225</b>	<b>,032</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 2.225 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.021 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2.225 lebih besar dari pada 2.021 dan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari pengujian diatas terkait dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik pada masa pandemi covid-19 terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X2) pada masa pandemi covid-19 terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik pada masa pandemic Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 6.** Hasil Uji F Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik pada masa Pandemi Covid-19 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1388,819	2	694,410	<b>66,429</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	407,681	39	10,453		
	Total	1796,500	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada tabel diatas terdapat analisis varian (Anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel independen Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap variabel dependen Produktivitas karyawan di PT. General Dinamik. Dari penghitungan didapat nilai F hitung pada model 1 didapat sebesar 66,429.

Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 39$ , didapat nilai  $F_{tabel} = 2,579$ . Karena nilai  $F_{hitung} 66,429 >$  nilai  $F_{tabel} 2,579$  maka dapat disimpulkan bahwa dua variabel independen yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap Produktivitas karyawan di PT. General Dinamik. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (Produktivitas karyawan di PT. General Dinamik).

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada rumusan masalah, hasil pembahasan pada bab IV bertumpu pada landasan teori yang dibahas, mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik di masa pandemi pada PT. General Dinamik pada penelitian ini dapat dikatakan baik. Karena memiliki bangunan dan sarana prasarana yang baik sehingga dapat mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja pada masa pandemi covid-19.

2. Lingkungan kerja non fisik di masa pandemi pada PT. General Dinamik pada penelitian ini dapat dikatakan baik. Karena memiliki kebijakan perusahaan yang baik, hubungan kerja dan komunikasi yang baik, dan kerjasama yang baik sehingga dapat mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja pada masa pandemi covid-19.
3. Produktivitas karyawan di masa pandemi pada PT. General Dinamik pada penelitian ini dapat dikatakan baik. Karena karyawan PT. General Dinamik memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan yang baik dan kuantitas yang baik sehingga dapat bekerja dengan maksimal pada masa pandemic covid-19.
4. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,097 atau 9,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 9,7% terhadap variabel dependen Produktivitas karyawan di PT. General Dinamik sedangkan sisanya yaitu 90,3% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.
5. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,182 atau 18,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 18,2% terhadap variabel dependen Produktivitas karyawan di PT. General Dinamik sedangkan sisanya yaitu 81,8% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.
6. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,773 atau 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 77,3% terhadap variabel dependen Produktivitas karyawan di PT. General Dinamik sedangkan sisanya yaitu 22,7% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

### **Acknowledge**

Dalam penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam kelancaran penulisan jurnal, maka dalam kesempatan ini tidak lupa penulis ucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua dan keluarga besar saya yang saya sayangi dan selalu mendoakan dan mendukung saya dalam kelancaran mengerjakan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, SH., MH. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Nunung Nurhayati, S.E., M.Si., CGA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si.CGA., CHCM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si.CGA., CHCM. Selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta nasihat kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
6. Ibu Allya Roosallyn Assyofa, SE., M.Si.. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang selalu bersedia meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta nasihat kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
7. Ibu Allya Roosallyn Assyofa, SE., M.Si. Selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan nasehat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
9. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu proses administrasi selama masa perkuliahan.
10. PT. General Dinamik selaku objek penelitian dalam skripsi ini, terima kasih telah memberikan izin untuk penelitian dan membantu memberikan informasi serta bekerja sama dengan baik.
11. Kepada seluruh teman - teman dan pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah terlibat dalam proses penulisan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan tepat

waktu.

12. Terakhir, Saya ucapkan terimakasih banyak untuk diri sendiri Muhammad Abdul Ghani, karena telah mau berjuang melawan ego yang sangat besar, mau berjuang untuk tujuan, terimakasih untuk selalu belajar sabar, pasrah, dan belajar, kamu hebat, kamu kuat, saya bangga.
13. Penulis menyadari bahwa penyusunan jurnal ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak akan selalu penulis harapkan agar bisa lebih baik lagi kedepannya. Semoga penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak.

#### Daftar Pustaka

- [1] Adi Irawan Setiyanto. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.5, No.1, 105-110.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Ardi Findyartini, Dewi Anggraeni, Joseph Mikhael Husin, and Nadia Greviana, (2020) Exploring medical students' professional identity formation through written reflections during the COVID-19 pandemic., *J Public Health Res*. 2020 Nov 17; 9(Suppl 1): 1918.
- [4] Busro, Muhammad, (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- [5] Destri Agustini, (2021) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, REWARD, DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK. Repository univ-tridinanti.
- [6] Hardilawati, W. L. (2020). Strategi Bertahan UMKM di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol. 10(No. 1).
- [7] Hustia Anggreany, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.
- [8] Melinda, E. N., Sunaryo, H., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Sanksi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Mainan Edukasi Anak Wuffyland Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*,9(24).
- [9] Natasya Supit, (2019) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL XVI AMBON. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019*, Hal. 3718 – 3727.
- [10] Restin Meilina dan Rino Sardanto. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 5 No. 1 hlm. 46-56.
- [11] Rukmana, M. R. (2021). Analisis Perbandingan Prediksi Bankruptcy Terdampak Covid-19 Menggunakan Metode Altman Z-score dan Metode Grover. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- [12] Suhailah Marlianda. (2019). Pengaruh Work family conflict dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. Universitas Islam Indonesia, 14311159.