

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD FAVOURITE JOMBANG

Aufin Ayunda Novelya^{1*}, Lik Anah²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 05 Maret 2024

Revisi: 15 Maret 2024

Diterima: 25 Maret 2024

Kata kunci:

Lingkungan Kerja Fisik;
Komitmen Organisasi;
Produktivitas Kerja Karyawan.

Korespondensi

ayundanovelya17@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat kausal. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD Favourite Jombang berjumlah 120 karyawan, kemudian diambil sampel berjumlah 80 karyawan bagian produksi dengan teknik sampling purposive. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa: 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang, 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang, 3) Lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

How to Cite

Novelya, A. A., & Anah, L. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD FAVOURITE JOMBANG. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 317–325. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6721>

PENDAHULUAN

Pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 29 ayat 3 tentang kemajuan terhadap produktivitas yang dijalankan dengan berkembangnya kebiasaan kreatif, membangkitkan semangat bekerja supaya menjadi lebih baik, kemajuan teknologi, serta ketepatan aktivitas ekonomi yang mengarah pada terlaksananya daya produksi dalam negeri. Produktivitas kerja mengenai keandalan yang dimiliki pada diri individu ataupun kelompok agar dapat mewujudkan barang beserta jasa dengan tepat serta diharuskan selalu produktif supaya pekerjaan cepat terselesaikan (Septiady & Hamidan, 2022).

Banyak perihal yang bisa pengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain seperti lingkungan kerja fisik. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja dengan baik dan memadai untuk menciptakan kenyamanan pekerja. Lingkungan kerja fisik yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu mengembangkan daya produksi kerja karyawan. Tertatanya lingkungan kerja fisik di area kerja tentu lebih bertambah banyak pula produktivitas kerja karyawan. Beberapa aspek ataupun bahaya dari lingkungan fisik

*Aufin Ayunda Novelya

seperti aspek bahaya tekanan panas, bahaya fisik bising, bahaya fisik getaran, penerangan atau pencahayaan, suhu serta kelembaban udara (Gopar, 2021).

Banyak perihal yang bisa pengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain seperti lingkungan kerja fisik. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja dengan baik dan memadai untuk menciptakan kenyamanan pekerja. Lingkungan kerja fisik yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu mengembangkan daya produksi kerja karyawan. Tertatanya lingkungan kerja fisik di area kerja tentu lebih bertambah banyak pula produktivitas kerja karyawan. Beberapa aspek ataupun bahaya dari lingkungan fisik seperti aspek bahaya tekanan panas, bahaya fisik bising, bahaya fisik getaran, penerangan atau pencahayaan, suhu serta kelembaban udara (Gopar, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala UD Favourite Jombang diperoleh fenomena mengenai kuantitas, sistem kerja borongan di bagian produksi sesuai target, sehari minimal diuangkan 40 ribu rupiah, namun ada karyawan baru yang masih mendapatkan hasil belasan ribu rupiah dan masih belum memenuhi target sehingga barang yang dihasilkan sedikit, karyawan tersebut diberi jangka waktu maksimal 2 minggu untuk memperbaiki hasil kerjanya. Ketetapan waktu, adanya jam lembur kerja yang dibatasi dalam sehari lembur maksimal 4 jam yang dihitung dari selesai jam kerja.

Berdasarkan hasil observasi mengenai indikator kuantitas bahwa karyawan yang tidak bisa memenuhi target harian seperti tidak niat bekerja, selalu bermain *handphone*, dan asyik mengobrol. Permasalahan mengenai kualitas ialah tugas pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan membuat bersemangat bekerja dan ketelitian saat melakukan pekerjaan yang sebanding dengan kemampuannya walaupun telah setara dengan kemampuan tetapi masih ada karyawan baru dalam masa training yang belum memenuhi target produksi. Kemudian ketetapan waktu yaitu di seluruh bagian pekerjaan hampir setiap hari diberi lembur kerja.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan mengenai lingkungan kerja fisik yakni kebersihan masih terdapat tumpukan karung di bagian obras. Selain itu jam kerja harian di bagian penjualan, helper, dan cheker serta borongan di bagian oven, obras sum, *packing* jam 7.30-16.30 namun karyawan borongan datang lebih pagi supaya mendapatkan hasil kerja yang banyak, sedangkan jam kerja di borongan lainnya pada bagian produksi dibagi 3 shift pagi, siang dan malam.

Berdasarkan hasil observasi terkait sirkulasi yaitu meskipun terdapat banyak ventilasi udara namun di bagian oven dengan kondisi yang masih terasa cukup panas. Penerangan di bagian obras masih terdapat penambahan bantuan pencahayaan untuk melihat dengan mudah saat melakukan pekerjaan, dan juga masalah keamanan tidak ada penjaga keamanan dikarenakan lokasi pabrik yang masih berada di dalam lingkungan perumahan, serta kurangnya pengawasan terhadap barang-barang yang ada di dalam pabrik.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan terkait komitmen organisasi dengan perasaan senang menyelesaikan tugas bahwa pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit sesuai keahlian. Jika tidak mengerti pekerjaan akan bertanya ke rekan lain. Kebanggaan atas organisasi, bangga dapat bekerja di UD Favourite Jombang dan mendapatkan penghasilan sesuai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta keinginan tetap menjadi anggota organisasi, karyawan baru berkeinginan bekerja ketika ditempatkan yang tidak sesuai keinginannya seperti bagian oven membuat karyawan baru tersebut tidak tahan dan berhenti dari organisasi.

Berdasarkan hasil observasi mengenai kesediaan berusaha untuk organisasi yaitu keikutsertaan karyawan saat sesi evaluasi yang dilakukan dalam 1 tahun terdapat 3 sampai

4 kali evaluasi dan tidak menentu kapan diadakannya, apabila ada kendala akan langsung dilakukan evaluasi yang hampir seluruh karyawan, yang tidak bisa mengikuti evaluasi karena izin tidak masuk kerja. Kepercayaan terhadap nilai organisasi bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan karyawan percaya pemimpin lantaran memiliki pemimpin yang baik.

Produktivitas kerja merupakan hasil suatu produk barang ataupun jasa sesuai masing-masing jam kerja dengan mencermati kualitas produk yang diproduksi. Produktivitas manapun bermula dari individu yang melakukan aktivitas, dimana individu tersebut sebagai karyawan yang mempunyai mutu kerja yang mencukupi. Pada produktivitas tidak hanya fokus dalam melibatkan manusia untuk menghasilkan usaha melainkan juga mengenai hasil dari saling kerja sama yang meliputi seluruh aspek yang terlibat dan dipergunakan pada saat melakukan proses produksi yakni pada modal, manusia serta pada teknologi. Pengukuran variabel produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, juga ketetapan waktu (Suryaman & Nindia, 2021).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua situasi berupa fisik di sekeliling seseorang bekerja mampu memengaruhi lewat cara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja terbuka atas karyawan seperti luas ruangan, meja, kursi, dan penyediaan komputer, sementara tidak langsung ialah lingkungan kerja berpengaruh bagi karyawan seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan lingkungan, serta jam kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup kebersihan, penerangan atau cahaya, sirkulasi udara, keamanan, dan jam kerja (Wibowo & Prasetyo, 2022).

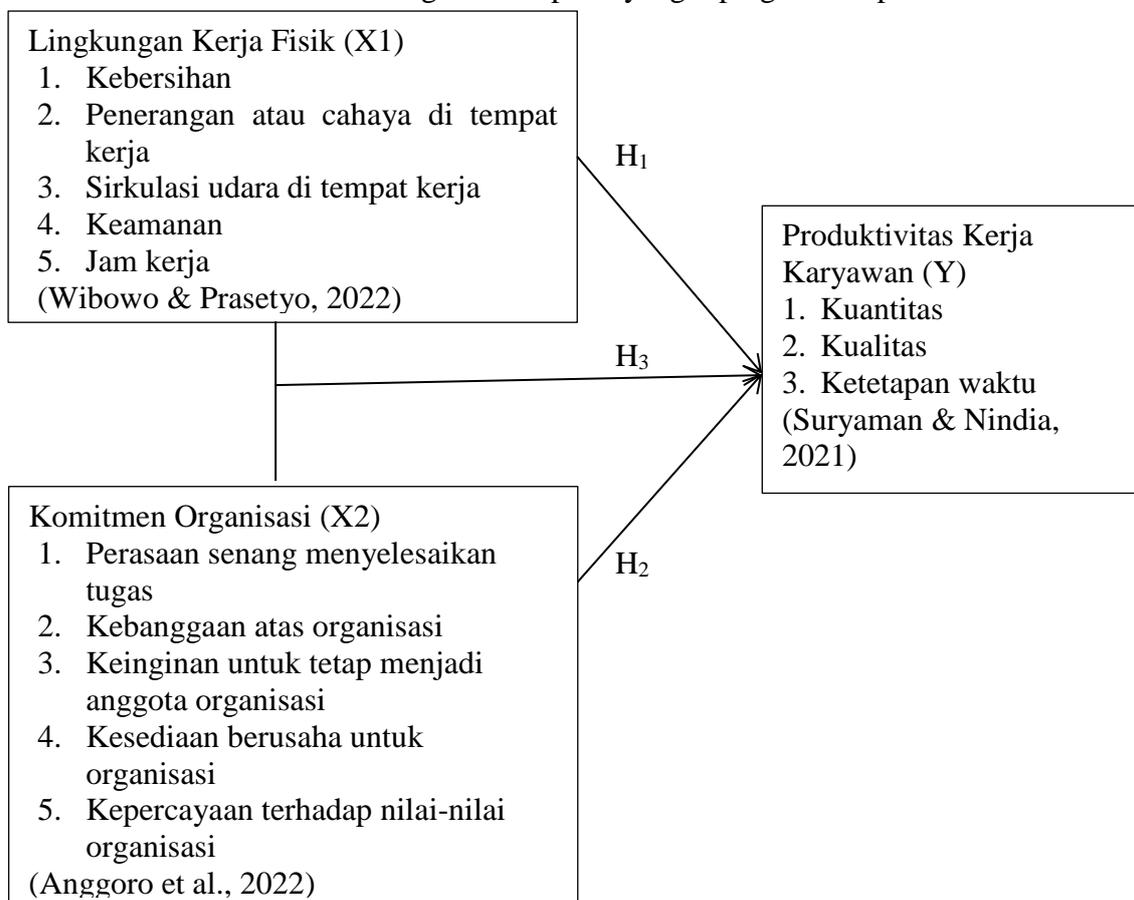
Komitmen karyawan merupakan kepercayaan yang menjadi pengikat seseorang terhadap organisasi yang ada pada tempat seseorang tersebut bekerja, yang dapat diperlihatkan dengan adanya sikap karyawan yang mencerminkan pada kepatuhan ataupun ketaatan, partisipasi pada pekerjaan serta identifikasi yang berhubungan dengan nilai-nilai serta tujuan dalam suatu organisasi. Mengukur komitmen organisasi diantaranya perasaan senang menyelesaikan tugas, kebanggaan atas organisasi, keinginan tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berusaha untuk organisasi, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi (Anggoro et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif, memakai jenis asosiatif yang bersifat kausal (Sugiyono, 2021:19). Populasi penelitian ini seluruh karyawan UD Favourite Jombang dengan jumlah 120 karyawan. Penentuan sampel menggunakan jenis sampling purposive. Sampel pada penelitian berjumlah 80 karyawan bagian produksi termasuk karyawan tetap dari UD Favourite Jombang dan berdasarkan hasil wawancara, observasi serta rekomendasi temuan observasi dari kepala UD Favourite Jombang.

Jumlah 80 karyawan dilihat ciri-ciri responden didapati jenis kelamin laki-laki 16 dan perempuan terdapat 64. Setelah itu usia bahwa mayoritas berumur 20-30 tahun diperoleh 41, usia 31-40 tahun ada 29, dan berusia 41-50 tahun 10 orang. Dari masa bekerja kurang dari 1 tahun 14 orang, 2-4 tahun 35 orang, 5-7 tahun 21 orang, 8-10 tahun 3 orang, lebih dari 10 tahun 7 orang. Selanjutnya pendidikan terakhir jenjang SMP 20 orang, SMA 34 orang, SMK 20 orang, D III sebanyak 1 orang, S1 terdapat 1 orang, dan Lain-lain ada 4.

Berikut ini adalah kerangka konseptual yang dipergunakan peneliti:



Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Gambar 1 Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengukuran signifikansi memenuhi aturan r tabel pada tingkat 0,05. Bila r hitung > r tabel membuktikan *item* dikatakan valid (Gunawan, 2020:88). Jumlah pernyataan kuesioner disebarkan sebanyak 26 dan memakai rumus $df = n - 2 = 80 - 2 = 78$ didapatkan R tabel sebesar 0,2199 (Ghozali, 2021:502). Hasil uji validitas diketahui semua pernyataan hasilnya menunjukkan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0,746	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,777	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Hasil menandakan Cronbach's Alpha tiap-tiap variabel bisa dinyatakan reliabel disebabkan punya nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70

Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13948565
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.063
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berlandaskan penyelesaian tersebut memperlihatkan Asymp. Sig. 2 (2-tailed) yaitu $0,170 > 0,05$ memaknai keterangan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.716	2.535		.283	.778		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.185	.084	.240	2.207	.030	.477	2.096
	Komitmen Organisasi (X2)	.363	.071	.559	5.138	.000	.477	2.096

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Hasilnya memperlihatkan kedua variabel dengan skor *tolerance* $0,477 \geq 0,10$ dan pada penilaian VIF $2,096 \leq 10$, hal demikian tidak menimbulkan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Mengenai tabel 3 mendapati angka signifikan lingkungan kerja fisik $0,030 < 0,05$ dan komitmen organisasi $0,000 < 0,05$ sebab itu tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Terkait tabel 3, tolok ukur analisis regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 0,716 + 0,185 X_1 + 0,363 X_2$$

Penjelasan:

- a. $a = 0,716$, artinya jika lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi bernilai 0, lantas produktivitas kerja karyawan ialah 0,716.
- b. $b_1X_1 = 0,185$, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik tersebut setiap kenaikan 1 kesatuan untuk variabel lingkungan kerja fisik akan mengalami peningkatan produktivitas kerja karyawan senilai 0,185.
- c. $b_2X_2 = 0,363$, dari koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi, saat mengalami tambahan 1 kesatuan variabel komitmen organisasi sehingga peningkatan produktivitas kerja karyawan senilai 0,363.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Mengacu mulai tabel 3, lingkungan kerja fisik untuk t tabel 1,66462 ($df = n - 2 = 80 - 2 = 78$), lalu t hitung yaitu 2,207 > t tabel 1,66462, angka signifikansi 0,030 < 0,05. Maknanya lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

Kemudian komitmen organisasi perolehan t hitung 5,138 > t tabel 1,66462, menilai tingkat sig 0,000 < 0,05. Artinya komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

b. Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.273	2	234.636	49.962	.000 ^b
	Residual	361.615	77	4.696		
	Total	830.888	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Pengolahan data bahwa F hitung 49,962 > F tabel 3,11 beserta skor sig 0,000 < 0,05. Mengandung makna variabel lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.553	2.167

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasilnya skor Adjusted R Square sebesar (0,553) 55,3% berarti variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi senilai (0,553) 55,3% dan sisanya 44,7% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

a. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang

Sesuai hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang. Dari pengolahan data tanggapan responden mendapatkan nilai mean tertinggi yang terletak dalam indikator kebersihan pada pernyataan saya selalu menjaga kebersihan ruangan kerja. Mean variabel lingkungan kerja fisik 4,30 yang termasuk kategori tinggi. Mengamati dari kebersihan seperti menjaga kebersihan di masing-masing bagian pekerjaan dapat membuat kenyamanan saat melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian sependapat menurut (Fitriani et al., 2019) menjelaskan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian (Gopar, 2021) mengungkapkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas. Selain itu (Kusumadewi, 2022) memaparkan secara parsial lingkungan kerja fisik masih berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di samping itu didukung penelitian (Wibowo & Prasetyo, 2022) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang

Sesuai hasil uji t variabel komitmen organisasi ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang. Terkait hasil dari olah data tanggapan responden nilai mean tertinggi pada indikator perasaan senang menyelesaikan tugas dengan pernyataan saya senang telah menyelesaikan pekerjaan, mean variabel komitmen organisasi 4,27 maka dalam hal ini termasuk kategori tinggi. Meninjau dari perasaan senang menyelesaikan tugas, ketika telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal hingga memajukan produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

Hasil ini searah yang dilaksanakan (Al Aziz & Mahfudiyanto, 2020) mengatakan komitmen organisasi membawa pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai. Penelitian (Ariani et al., 2020) mengemukakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian oleh (Suryaman & Nindia, 2021) ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen

organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu (Wua et al., 2022) bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang

Sesuai dari hasil uji F variabel lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang. Mengenai pengolahan data tanggapan responden didapatkan nilai mean indikator tertinggi pada kualitas memperoleh nilai 4,33 dengan pernyataan yaitu saya sangat teliti saat melakukan pekerjaan, dan mean variabel produktivitas kerja karyawan 4,02 termasuk kategori tinggi. Oleh karena itu ketelitian saat diberi pekerjaan yang telah disesuaikan atas kemampuannya, dengan demikian dalam melakukan pekerjaan perlu teliti. Perihal tersebut merupakan upaya membantu perusahaan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

Hasil dari penelitian lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan ini didukung oleh (Perkasa et al., 2022) menunjukkan bahwa secara simultan, variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian disimpulkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang, lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Favourite Jombang.

Berberapa saran bagi perusahaan, diharapkan dapat mempertimbangkan terhadap jam kerja, dengan menetapkan jam kerja yang lebih fleksibel lagi dalam penjadwalan, pengajuan izin maupun cuti terutama untuk karyawan yang sudah berkeluarga, pemimpin harus senantiasa mengayomi karyawan agar karyawan tetap bertahan di organisasi dengan memberikan fasilitas yang mendukung supaya karyawan semakin nyaman dan loyal terhadap organisasi, ketika memberi lembur kerja seorang pimpinan lebih sering melakukan komunikasi dengan karyawan dalam menetapkan jam lembur agar jam lembur kerja disesuaikan dengan baik sehingga karyawan mengetahui apabila diberi kerja lembur.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dalam melanjutkan penelitian ini menggunakan variabel lain. Tidak sekadar lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi cukup mendorong produktivitas kerja karyawan, melainkan pula perkiraan faktor lainnya, dengan demikian supaya lebih memperdalam apa saja faktor selain dari variabel penelitian ini sanggup memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Aziz, F. D., & Mahfudiyanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 311–324. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.163>
- Anggoro, W., Indarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 Dan Komitmen

- Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.979>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Fitriani, I., Pujiati, A., & Wijang, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 18–23. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31505>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gopar, I. A. (2021). Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(01), 53–57. <https://doi.org/10.37366/jpi.v15i01.821>
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. CV Budi Utama.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510–521. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871>
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Septiady, A., & Hamidan, W. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama). *Jurnal Ekonomi Dan Bismis*, 10(1), 141–148. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.499>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan* (A. Nuryanto (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
- Suryaman, & Nindia. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya - Merak. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 100–111. <https://doi.org/10.30656/jm.v11i2.3185>
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA*, 10(1), 29–38. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/37530/34538>