



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MUTU  
INFORMASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN  
PERILAKU ADAPTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Muhammad Yusuf Alfatha, Ahyar Yuniawan<sup>1</sup>**

**Email : [kakalfa8@gmail.com](mailto:kakalfa8@gmail.com)**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro  
Jl.Prof. Soedarto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

**ABSTRACT**

*Companies nowadays prioritizes employee's experience in work. This is shown from the employee's productivity that is influenced by the non-physical work environment and the quality of information within the company. Employee productivity is also influenced by the ability to adapt to its work. This study examines the influence of Non Physical Work Environment and the quality of information on employee productivity with adaptive behavior as intervening variable.*

*The method used in this study is to use multiple linear regression to test the direct hypothesis and path analysis to test the indirect influence of the hypothesis tested.*

*The results of this research indicate a significant positive influence between non-physical work environment with adaptive behavior, quality of information with adaptive behavior, adaptive behavior with employee productivity and non-physical work environment with employee productivity, while the quality of information with employee productivity has positive but not significant influence. In conclusion, this research is able to prove the proposed hypothesis.*

**Keyword:** *Employee Productivity, Adaptive Behavior, Non-Physical Work Environment, Information Quality*

---

<sup>1</sup> *Corresponding Author*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur input faktor produksi yang selalu berkembang setiap waktu. Studi mengenai sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan dinamisnya peradaban dan kehidupan manusia. Dalam ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2015) adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Kita mempelajari manajemen sumber daya manusia tentunya untuk mempermudah pengorganisasian sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan.

Salah satu topik yang berkembang dari bidang sumber daya manusia saat ini adalah perilaku beradaptasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Perilaku adaptif merupakan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya. Perilaku ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang mempengaruhi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas karyawan. Disamping itu, karyawan mesti menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan. Penyesuaian ini lazim disebut adaptasi. Dalam beradaptasi, karyawan memerlukan faktor-faktor pendukung supaya adaptasi karyawan berjalan dengan baik. Perilaku beradaptasi karyawan dengan pekerjaannya ini disebut perilaku adaptif.

Adaptasi merupakan proses yang harus dijalani setiap tenaga kerja ketika bekerja di suatu tempat. Perbedaan lingkungan, gaya bekerja, budaya organisasi menjadi faktor yang harus disesuaikan oleh pekerja. Proses adaptasi ini menjadi penentu kinerja karyawan di awal-awal bekerja. Dalam beberapa kasus, perilaku adaptif karyawan menentukan masa depan karyawan di suatu perusahaan. Bila karyawan berhasil bertahan dalam adaptasi maka karirnya akan baik kedepannya.

Dalam beberapa perusahaan, proses adaptasi karyawan dengan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mendukung adaptasi karyawan. Dukungan dari faktor lain dapat membantu karyawan untuk mempercepat proses adaptasi. Dalam penelitian ini ada dua faktor yang turut mendukung karyawan dalam beradaptasi. Faktor tersebut adalah Lingkungan Kerja non Fisik dan Mutu Informasi.

Bagi karyawan, aman dan sehatnya lingkungan kerja akan berdampak positif untuk karyawan yang bekerja. Selain itu, lingkungan kerja dengan ciri-ciri yang sehat dan aman dipercaya dapat memacu peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini terjadi lantaran jumlah hari yang hilang mengalami penurunan, meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kualitas pekerja yang komitmen, kemudian dapat memperkecil biaya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009).

Supaya kinerja perusahaan baik maka diperlukan upaya-upaya yang dapat yang meningkatkan kinerja itu. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa nyaman berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dimilikinya. Pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, lebih tepat waktu dan karyawan akan merasa bahagia selama bekerja di kantor.

Lingkungan kerja karyawan baik fisik maupun non fisik diakui dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Asumsi ini didukung dengan adanya beberapa

---

teori yang menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan lingkungan kerja yang memadai. Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa “Faktor-faktor kinerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan internal”. Faktor-faktor eksternal yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan non fisik organisasi dalam perusahaan.

Faktor lain yang mana juga dapat mendukung proses adaptasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan adalah kualitas atau mutu informasi. Mutu Informasi merupakan derajat kebaikan informasi yang didapat oleh karyawan dimana informasi tersebut dapat menunjang pekerjaannya di perusahaan. Perusahaan saat ini sangat bergantung kepada aliran informasi yang dapat menunjang pekerjaan.

Satu contoh informasi yang lazim digunakan oleh karyawan saat ini adalah Internet. Menurut Onno Purbo dalam Prihatna (2005) mendefinisikan internet dengan berbagai aplikasinya pada dasarnya merupakan media yang digunakan untuk mengefisienkan proses Komunikasi. Saat ini lebih dari separih penduduk Indoensia menggunakan internet, seperti data yang bersumber dari survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jaringan Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa lebih dari setengah penduduk Indonesia kini telah terhubung ke internet. Survei yang dilakukan sepanjang 2016 itu menemukan bahwa 132,7 juta orang Indonesia telah terhubung ke internet. Adapun total penduduk Indonesia sendiri terdapat sebanyak 256,2 juta orang. Fakta ini menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat Indonesia sudah sadar teknologi terutama internet.

Dewasa ini arus globalisasi dengan didorong pesatnya infomasi yang bermutu membuat pekerja melakukan adaptasi. Studi yang dilakukan Elaine Pulakos (2015) mengungkapkan bahwa saat in karakteristik perusahaan sudah berubah,yaitu lingkungan yang dinamis menyebabkan pekerja harus lebih adaptif untuk tetap bekerja secara maksimal. Contohnya pekerja harus mulai melakukan pekerjaannya dengan cara yang berbeda, yang pasti lebih efektif dan efisien untuk memaksimalkan hasilnya. Pekerja harus lebih flesibel, cakap, dan toleran terhadap ketidakpastian dari dinamisnya lingkungan kerja.

Menyesuaikan diri dengan arus informasi yang selalu berkembang menjadi alasan mengapa individu dan organisasi melakukan adaptasi. Persaingan di dunia usaha dan kemampuan meraih informasi menjadi pemicu adaptasi semakin gencar dilakukan. Apabila tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi, individu maupun organisasi tidak akan bertahan lama. Berbagai studi dan penelitian sudah mengkaji pengaruh teknologi terhadap produktivitas karyawan. Kemajuan teknologi tidak dapat diraih seperti membalik telapak tangan namun dipelajari dengan baik supaya optimalisasi produktivitas tercapai.

### **Produktivitas pada PT Gemasuara Adhitama**

Berikut ini peneliti melampirkan produktivitas PT Gemasuara Adhitama dalam bentuk Omzet Penjualan produk perusahaan. Omzet ini dilampirkan dalam tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2015, 2016, dan 2017.

---

**Tabel 1.1**  
**Omzet PT Gemasura Adhitama 2015-2017**

Omzet PT Gemasura Adhitama				
Tahun	Kuartal I	Kuartal II	Kuartal III	Grand Total
2015	Rp22.500.000.000	Rp16.800.000.000	Rp19.000.000.000	Rp58.300.000.000
2016	Rp20.900.000.000	Rp18.800.000.000	Rp21.500.000.000	Rp61.200.000.000
2017	Rp20.100.000.000	Rp16.200.000.000	Rp20.200.000.000	Rp56.500.000.000

Sumber: PT Gemasura Adhitama

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan Perilaku Adaptif.**

Perusahaan merupakan tempat bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan. Tempat bagi karyawan bekerja disebut dengan lingkungan kerja. Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda sehingga menuntut individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Haynes, 2007). Dalam konteks ini terjadi penyesuaian manusia dengan Lingkungan kerja non fisik, Penyesuaian ini disebut juga dengan perilaku adaptif.

Unsur-unsur lingkungan kerja menggunakan sumber daya dan keterampilan dalam menanggapi kondisi lingkungan untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka. Sumber daya mengacu pada aset seperti ruang fisik, akses ke dan kontrol atas bahan baku, cadangan keuangan, layanan, dan orang. (Vohra, 2014). Adaptasi terus-menerus ini menghasilkan pergantian dalam desain pekerjaan mereka, yang ditandai dengan internalisasi perubahan tugas pekerjaan, termasuk variasi keterampilan, identifikasi tugas, kepentingan penugasan, otonomi, dan umpan balik dari pekerjaan mereka (Tsung-Hsien Kuo, 2009).

### **H1: Lingkungan non fisik berpengaruh positif terhadap Perilaku Adaptif**

#### **Hubungan Mutu Informasi dengan Perilaku adaptif**

Seiring dengan pesatnya arus globalisasi, Perusahaan masa kini dapat mengakses informasi dari berbagai sumber. Saat perusahaan memiliki sumber informasi dari sumber yang beragam, kebutuhan akan perilaku adaptif di organisasi tersebut menjadi semakin meningkat. Seorang karyawan yang adaptif akan membantu perusahaan mengantisipasi dan merespon dengan lebih cepat & berhasil, dengan biaya yang murah, di kondisi lingkungan yang kompetitif (Nurofia, 2009).

Untuk mengakses jaringan informasi yang sudah berkembang seperti sekarang ini, karyawan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis. Informasi yang akurat, relevan dan mudah didapat ini dianggap mampu merubah perilaku dari karyawan (Zhaohua Wang, 2018). Oleh karena itu mutu informasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bersifat adaptif.

### **H2: Mutu Informasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Adaptif**

#### **Hubungan Perilaku Adaptif dengan Produktivitas Karyawan**

Perkembangan perusahaan ditandai dengan perubahan dan lingkungan dinamis dimana kebutuhan akan pekerja adaptif menjadi semakin penting. Misalnya, karyawan harus sering menyesuaikan diri dengan cara baru dalam melakukan pekerjaan mereka, karena perubahan teknologi dan otomatisasi terus mengubah sifat tugas kerja (Pulakos, 2015).

Bersifat adaptif dengan lingkungan kerja yang dinamis merupakan sebuah keharusan dalam dunia kerja saat ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dewasa ini sudah banyak studi yang mengidentifikasi hubungan yang kuat antara perilaku adaptif dengan produktivitas atau kinerja karyawan. Kemudian, dapat termasuk bila perusahaan hendak meningkatkan kinerjanya, maka mereka harus mengembangkan perilaku adaptif dari karyawannya (Franke and Park, 2006; Jaramillo et al., 2007).

Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan hendaknya harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah semangat kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik (Mardjan, 2013).

### **H3: Perilaku Adaptif berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan**

#### **Hubungan Perkembangan Lingkungan kerja non fisik dengan Produktivitas Karyawan.**

Dalam dunia kerja setiap hari karyawan dituntut untuk selalu mempertahankan atau meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Untuk memancing karyawan meningkatkan produktivitasnya kerap kali perusahaan berusaha membuat karyawan nyaman di kantor. Lalu, untuk dapat membantu meningkatkan produktivitasnya, pihak perusahaan menciptakan lingkungan kantor sedemikian rupa yang dapat membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien.

Menurut Paul Chan (2007) pentingnya Lingkungan kerja non fisik adalah pentingnya peran motivasi eksternal dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja non Fisik yang optimal dapat meningkatkan kompetisi dalam perusahaan sehingga produktivitas perusahaan turut meningkat (Palvalin: 2017).

### **H4: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan**

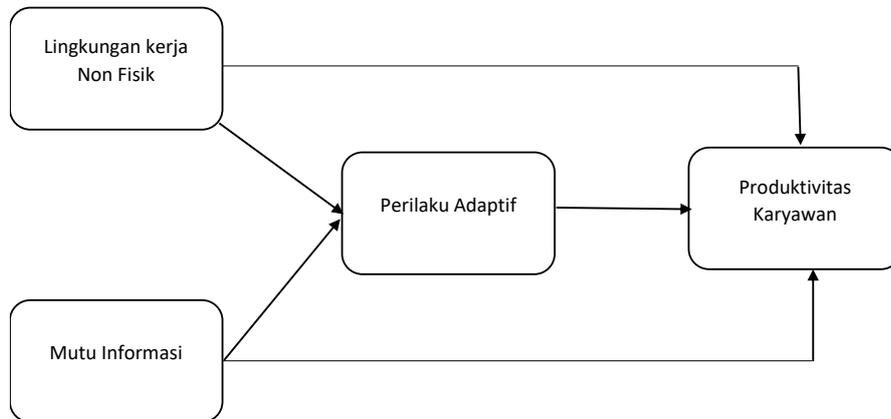
#### **Hubungan Mutu Informasi dengan Produktivitas Karyawan**

Untuk menunjang kebutuhan kerjanya, karyawan dapat mengakses informasi dengan mudah melalui berbagai media yang tersedia. Karyawan dapat mengakses dari buku, Penelitian, majalah, TV, hingga berbagi pengetahuan dengan rekan melalui *E-mail*. Mutu informasi berbasis teknologi informasi sangat membantu meningkatkan target perusahaan dan strategi strategis (Alma: 2014).

Ketika mutu informasi meningkat dan perangkat komunikasi baru diterapkan, hal pertama yang berubah adalah pengambilan keputusan. Ini mempengaruhi produktivitas karena perubahan strategi perusahaan dan koordinasi dalam bisnis. Dalam tingkat mikro, hal ini menunjukkan teknologi informasi dan komunikasi dapat meningkatkan efisiensi kerja hingga surplus perusahaan (Dong Zhai, 2017).

### **H5: Mutu Informasi berpengaruh Positif terhadap Produktivitas karyawan**

**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Suharno (2015), Delone & McLean (2003), Tasse et al. (2012), Purnama (2008)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja non Fisik dan Mutu Informasi, kemudian variabel interveningnya adalah Perilaku Adaptif, serta variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan. Populasi yang berkaitan dengan penelitian ini merupakan pengguna internet aktif yang pernah melakukan pembelian produk secara online minimal 1 kali, oleh sebab dari itu penelitian ini menggunakan teknik sampel non-probability sampling, karena peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi tersebut. Non-probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan/ peluang yang sama kepada setiap unsur populasi, untuk dipilih sebagai sampel. Berdasarkan teknis sampel, populasi yang dipilih, tersebut, penelitian ini menggunakan kategori sampling purposive dimana dalam penentuan sampel, menggunakan, pertimbangan tertentu.

Untuk melakukan pengujian teori dari hasil penelitian, maka peneliti menggunakan metode analisis regresi berganda dan melakukan pengolahan dengan Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. error of the Estimate</i>
1	.656 <sup>a</sup>	,430	,416	4,061
2	.822 <sup>a</sup>	,676	,663	2,796

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel 1 Diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* pada model I sebesar 0.416 yang berarti 41,6 % variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dalam model ini antara lain Lingkungan Kerja non Fisik dan Mutu Informasi. Sementara sisanya yaitu 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sedangkan pada model II dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,663 yang berarti 66,3% variasi pada variabel dependen (produktivitas karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel Independen yang dalam model ini antara lain Lingkungan Kerja non Fisik, Mutu Informasi, dan Perilaku Adaptif.

**Hasil signifikan Keseluruhan Dari Regresi (Uji F)**

Hasil uji signifikan Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2  
**Uji Signifikansi Simultan**

Model	Ket	Sum of Model	df	Mean Square	F	Sig
I	Regresion	983.511	2	491.755	29.814	.000
	Residual	1.303.038	79	16.494		
	Total	2.286.549	81			
II	Regresion	1.271.182	3	423.727	54.196	.000
	Residual	609.842	78	7.818		
	Total	1.881.024	81			

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 Model I dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,814 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Maka, dengan  $F_{hitung} 29.814 > F_{tabel} 2.78$  serta memiliki probabilitas signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  Sedangkan Berdasarkan tabel 4.14 pada Model II dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54.196 dengan probabilitas signifikansi 0.000. Maka, dengan  $F_{hitung} 54.196 > F_{tabel} 2.78$  serta memiliki probabilitas signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dapat disimpulkan bahwa variabel pada model I dan model II memiliki pengaruh positif dan signifikan

**Hasil Uji Statistik Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Hasil uji statistik parameter individual (Uji Statistik t) dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3

Model	t	Sig
(Constant)	4.004	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	2.477	.015
Mutu Informasi	5.120	.000

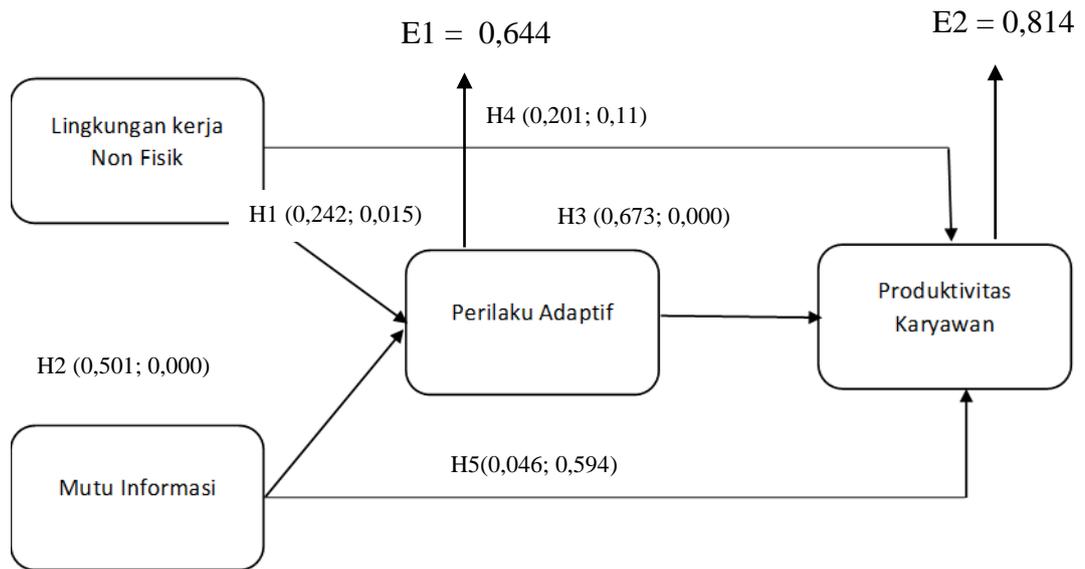
Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Sumber: Data sekunder yang diolah , 2018

Variabel Lingkungan Kerja Non fisik yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,477 dan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Adaptif (Y1). Variabel Mutu Informasi yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,120 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa Mutu Informasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Adaptif (Y1). Variabel Perilaku Adaptif yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 7,882 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa Perilaku Adaptif (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y2). Variabel Lingkungan Kerja Non fisik yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,605 dan signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y2). Variabel Mutu Informasi yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,535 dan signifikansi  $0,594 > 0,05$ . Sehingga, dapat dikatakan bahwa Mutu Informasi (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y2).

**Hasil Analisis Jalur**

**Gambar 3**  
**Analisis Jalur**



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

**Tabel Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total**

**Tabel 4.18**  
**Pengaruh Langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*)**

Keterangan	Model	Nilai Standarized Beta
Langsung (P)	X1 – Y2 (P1)	0,201
	X2 – Y2 (P2)	0,046
Tidak Langsung (L)	X1 – Y1 – Y2 (L1)	0,162
	X2 – Y1 – Y2 (L2)	0,337
Pengaruh Total	P1 + L1	0,363
	P2 + L2	0,383

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Hasil analisis Pengaruh langsung dan tidak langsung seperti pada tabel 4.18, ditemukan bahwa pada hubungan X1 ke Y2 secara langsung sebesar 0,201 sedangkan secara tidak langsung sebesar 0,162. Hasil ini menunjukkan pengaruh Lingkungan kerja (X1) dengan Produktivitas karyawan (Y2) secara langsung lebih besar dibanding melalui Mediasi (intervening). Kemudian pada hubungan X2 dengan Y2 secara langsung sebesar 0,046 sedangkan secara tidak langsung sebesar 0,337. Hasil ini berarti hubungan X2 ke Y2 secara tidak langsung memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Pada tabel 4.18 juga diperlihatkan pengaruh total antara hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Pada pengaruh total pertama (P1 + L1) mendapatkan hasil 0,363 dan pengaruh total kedua (P2 + L2) memperoleh hasil 0,383.

### HASIL UJI SOBEL

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}}$$
$$Z1 = \frac{0,545 \cdot 0,611}{\sqrt{0,611^2 \cdot 0,220_a^2 + 0,545^2 \cdot 0,077_b^2}}$$
$$Z1 = 2,371$$
$$Z2 = \frac{0,593 \cdot 0,611}{\sqrt{0,611^2 \cdot 0,116_a^2 + 0,593^2 \cdot 0,077_b^2}}$$
$$Z2 = 4,258$$

Untuk membuktikan peran mediasi variabel intervening perlu membandingkan t tabel dengan t hitung. Mencari t tabel menggunakan rumus;

$$df = n - k.$$

nilai n adalah jumlah responden, nilai k adalah jumlah variabel;

$$df = 82 - 4$$

$$df = 78$$

$$t \text{ tabel} = 1,668$$

Berdasarkan hasil analisis Uji Sobel seperti di atas dapat diketahui bahwa nilai Z1 sebesar 2,371 lebih besar dari t tabel yaitu 1,668. Hasil ini menunjukkan bahwa Perilaku adaptif mampu memediasi Lingkungan kerja non fisik dengan Produktivitas Karyawan. Begitu pula pada Z2 diketahui nilainya adalah 4,258 lebih besar dibanding t tabel sebesar 1,668. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa Perilaku adaptif dapat memediasi Mutu Informasi dengan Produktivitas Karyawan.

Dari serangkaian uji analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh Lingkungan kerja non Fisik (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y2) melalui Perilaku adaptif (Y1)” dapat diterima. kemudian hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh mutu Informasi (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y2) melalui Perilaku adaptif (Y1)” diterima.

## **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilaksanakan dalam penelitian ini. Sesuai pula dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja non Fisik pada PT Gemasuara Adhitama berpengaruh langsung terhadap Perilaku adaptif karyawan. Lingkungan non Fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman di perusahaan hingga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Akan tetap sebaliknya, apabila lingkungan non fisik dari PT Gemasuara Adhitama tidak mendukung karyawan, maka karyawan akan menemui kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan dan optimalisasi dalam membangun lingkungan kerja non fisik yang baik agar karyawan merasa nyaman sehingga cepat beradaptasi dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa Mutu Informasi dalam PT Gemasuara Adhitama sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam beradaptasi atau perilaku adaptif. Mutu informasi yang akurat, tepat waktu dan relevan sangat berguna bagi karyawan untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan mereka. Begitu pula sebaliknya, karyawan akan sulit beradaptasi di PT Gemasuara Adhitama apabila mutu informasi yang terdapat di perusahaan tidak mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan dari hasil ini adalah perusahaan perlu menjaga kualitas informasi yang beredar di perusahaan agar karyawan mampu terus belajar dan beradaptasi di perusahaan.

Dari hasil Penelitian ini, kita dapat mengetahui bahwa Perilaku adaptif sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemasuara Adhitama. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik di perusahaan berarti memiliki produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan PT Gemasuara Adhitama. Begitu pula apabila karyawan tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya maka produktivitasnya dalam perusahaan tidak maksimal. Dengan hasil ini kita dapat menyimpulkan bahwa perusahaan sudah semestinya menjaga lingkungan perusahaan agar karyawan mampu beradaptasi dengan baik dalam perusahaan sehingga produktivitas karyawan dapat optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Lingkungan Kerja non Fisik dalam PT Gemasuara Adhitama memiliki pengaruh yang kuat terhadap Produktivitas karyawan. Lingkungan Kerja non Fisik yang nyaman dan kondusif akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini akan ditambah apabila dalam perusahaan mayoritas karyawan memiliki etos kerja yang tinggi serta lingkungan yang kompetitif. Akan tetapi nilai positif ini juga berlaku sebaliknya, Produktivitas karyawan PT Gemasuara Adhitama tidak akan optimal jika Lingkungan kerja non Fisiknya tidak memadai. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menjaga lingkungan kerja non fisik tetap kondusif dan kompetitif agar produktivitas karyawan dapat optimal.

Berdasarkan ada penelitian ini, hasilnya membuktikan bahwa Mutu Informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Gemasuara Adhitama. Mutu informasi dalam PT Gemasuara mempengaruhi Produktivitas sebagian dari karyawan namun tidak berpengaruh pada sebagian karyawan lainnya. Fakta ini disebabkan oleh masih banyak karyawan PT Gemasuara Adhitama yang pekerjaannya tidak menggunakan akses informasi seperti supir dan kernet. Selain itu faktor beberapa

---

karyawan yang berasal dari lulusan SMP sederajat yang menyebabkan tingkat ketercapaian informasi lebih kecil dari karyawan lainnya.

#### **KETERBATASAN DAN SARAN**

Dalam proses penelitian ini terdapat kekeliruan antara subjek penelitian dengan objek penelitian (PT Gemasuara Adhitama). Hal ini disebabkan oleh ada beberapa indikator yang kurang cocok dengan karakteristik perusahaan sehingga terdapat indikator yang tidak dapat diteliti. Beberapa karyawan memiliki kesadaran yang rendah terhadap penelitian ini sehingga banyak kuisisioner yang diisi tidak sesuai dengan perintah dalam kuisisioner. Dalam penelitian tentang produktivitas karyawan ini hanya menguji tiga variabel dependen. Hal ini memungkinkan ada variabel lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam PT Gemasuara Adhitama mengingat terdapat error dalam penelitian ini. Pada penelitian berikutnya dapat menguji variabel lain diluar penelitian ini.

#### **SARAN**

Untuk penelitian mendatang diperlukan wawancara kepada para manajer untuk mengetahui karakteristik dari karyawan perusahaan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kekeliruan mendasar pada penelitian yang sebetulnya dapat dihindari. Selanjutnya dibuatkan sosialisasi kepada setiap karyawan akan adanya penelitian agar karyawan memiliki kesadaran tentang pentingnya penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- Blecher, T John. 1987. *Productivity Plus*. Texas: Gulf Producing Company.
- Canan, Mustafa., Souza-Poza, Andreas., & Dean, Anthony. 2018. Complex Adaptive Behavior of Hybrid Teams. *Procedia Computer Science*, Vol. 114, 139-148. Diakses pada 9 Mei 2018.
- Chan, Paul & Kaka, Amar. 2007. Productivity improvements: understand the workforce perceptions of productivity first. *Personnel Review*, Vol. 36 Issue: 4, pp.564-584, <https://doi.org/10.1108/00483480710752803>. Diakses pada 3 Mei 2018.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Duggio, Mardjan. 2013. Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 1 No. 4. diakses pada 2 Mei 2018.
- Dwiningrum, Siti Irene Astuti. 2011. *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hersey, Paul; Blanchard, Ken. 1996. *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Kuncoro, Achmad. 2001. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Asumsi Klasik*. Bandung: Alfabeta.
- Kuo, Tsung-Hsien, et al. 2010. Employee empowerment in a technology advanced work environment. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 110 Issue: 1, pp.24-42. <https://doi.org/10.1108/02635571011008380>. Diakses pada 2 Mei 2018.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Laudon, C. Kenneth. 2008. *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT Remaja Rodaskarya
- Moehariono. 2009. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, Surabaya: Ghalia Indonesia
-

- Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- Ndraha, Talidziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Neuman, W. Laurance. 2007. *Basic of Sosial Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education Inc.
- Nitisemino, Alex. S. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua; Ghalia Indonesia
- Prihatna, Henky. 2005. *Kiat praktis menjadi web master professional*. Jakarta: . PT Elex media komputindo.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purnama, Ridwan. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Journal of Business Management and Enterpreneurship Education Vol. 7, No.14*. <http://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/view/1028>. Diakses pada 23 Februari 2018.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rutherford, R. 1997. *Statistical Model for Casual Analysis*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*., Bandung; CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Suess, James F et al. 1983. The American Association on Mental Deficiency-Adaptive Behavior Scale: Allowing Credit for Alternative Means of Communication. *American Annals of the Deaf Gallaudet University Press Volume 128, Number 3, 1983 pp. 390-393*. <https://muse.jhu.edu/article/506518>. Diakses pada 8 Maret 2018.
- Suharno & Evawati. 2015. The Effect of Organization Culture and Working Environment on Employee Performance at PT Asuransi Jiwa Sequislife Jakarta. *European Journal of Business and Management Vol . 7, No. 6. ISSN 2222-2839 (Online)*. Diakses pada 24 Juli 2018.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Webley, Paul. 1997. *Path Analysis*. UK: Departement of Psycholofy, University of Exter.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
-