

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

(Studi pada PT Gemasuara Adhitama, Jakarta)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat Untuk menyelesaikan Program Strata I
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

MUHAMMAD YUSUF ALFATHA

NIM. 12010114120010

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Yusuf Alfatha

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120010

Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Mutu Informasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Gemasuara Adhitama)

Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

Semarang,

Dosen Pembimbing,

Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si.

NIP. 19700617 1998021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Muhammad Yusuf Alfatha

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120010

Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Mutu Informasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Gemasuara Adhitama)

Telah dinyatakan Lulus Ujian pada tanggal ...

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)
2. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si (.....)
3. Lala Irviana, S.E., S.Sos., M.M. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Muhammad Yusuf Alfatha, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Mutu Informasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Perilaku Adaptif sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Gemasuara Adhitama)" adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin dan meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya,

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila Kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Muhammad Yusuf Alfatha

NIM. 12010114120010

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya nikmat Tuhan mana lagi yang kau dustakan?”

(QS Ar-Rahman)

Bermimpilah, Karena Tuhan akan memeluk mimpi-mimpimu”

(Andrea Hirata)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Bapak Superman dan Mama Wonder Woman,

Rizki Susanto dan Rohini.

Adik-adik Tersayang,

Nadya Af'idati dan Bintang Alharits,

Semua Sahabat tercinta

Almamaterku Universitas Diponegoro

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.

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

ABSTRAK

Perusahaan saat ini mengedepankan pengalaman karyawan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dari produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara non fisik dan mutu informasi dalam perusahaan. Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Penelitian ini menguji pengaruh Lingkungan kerja non Fisik dan mutu informasi terhadap produktivitas karyawan dengan perilaku adaptif sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis langsung dan analisis jalur untuk menguji pengaruh tidak langsung dari hipotesis yang diuji. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan Perilaku adaptif, mutu informasi dengan perilaku adaptif, perilaku adaptif dengan produktivitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas karyawan, sedangkan mutu informasi dengan produktivitas karyawan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Kesimpulannya, penelitian ini mampu membuktikan hipotesis yang diajukan.

Kata kunci : Produktivitas Karyawan, Perilaku Adaptif, Lingkungan Kerja non-Fisik, dan Mutu Informasi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan Judul “Analisis Pengaruh Perkembangan Teknologi Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening” untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak sekali dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, untuk segenap rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Rizki Susanto dan mama Rohini atas segala dukungan, doa, perjuangan, dan pengorbanan nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1.
3. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk penulis, bimbingan, pengarahan, dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Suharnomo S.E., M.Si., selaku Dekan FEB Undip yang sangat ramah dan menginspirasi penulis untuk menjadi contoh baik diantara teman-teman

serta untuk kehangatannya selama penulis mengemban amanah sebagai Ketua BEM.

5. Dr. Harjum Muharam, S.E., M.M., selaku Kepala Departemen Manajemen FEB Undip yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penulisan Skripsi ini.
6. I Made Bayu Dirgantara, S.E., M.M., selaku dosen wali atas waktu serta segenap arahan selama penulisan skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan Staff FEB Undip terutama di Departemen Manajemen atas limpahan ilmu dan dukungan yang telah diberikan selama penulis menjalani perkuliahan.
8. Adik-Adik tersayang, Nadya Af'idati dan Bintang Alharits yang sudah menjadi oase di padang pasir ketika penulis butuh dukungan dan hiburan.
9. Sahabat-Sahabat satu dosbing; Nabot Hutabarat, Veny Yenty, dan Isna Ayu atas dukungan dan saling perhatian selama perjalanan skripsi ini.
10. Keluarga BEM FEB Progresif, BEM Harmonis, dan BEM 2015 yang telah memberikan banyak kenangan, pengalaman, dan pelajaran yang berharga bagi penulis.
11. Beserta pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semarang, 12 Juli 2018

Penulis

Muhammad Yusuf Alfatha

NIM. 12010114120010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
1.1. Latar belakang	1
Research Gap	7
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan / Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....	16
2.1 Produktivitas karyawan	16
2.1.1. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
2.1.2. Tantangan mencapai Produktivitas	19
2.1.3. Manfaat Produktivitas Karyawan	19
2.1.4. Kinerja Karyawan dalam Perusahaan	20
2.2. Perilaku Adaptif	22
2.3. Lingkungan Kerja non Fisik	23

2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) secara umum Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik.....	23
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.4. Mutu Informasi.....	26
2.5. Hubungan Antar Variabel.....	27
2.5.1. Hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan Perilaku Adaptif.	27
2.5.2. Hubungan Mutu Informasi dengan Perilaku adaptif	28
2.5.3. Hubungan Perilaku Adaptif dengan Produktivitas Karyawan.....	29
2.5.4. Hubungan Perkembangan Lingkungan kerja non fisik dengan Produktivitas Karyawan.	30
2.5.5. Hubungan Mutu Informasi dengan Produktivitas Karyawan	30
2.6. Kerangka Pemikiran Penelitian	32
2.7. Hipotesis	34
BAB III.....	35
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
3.1.1. Variabel Penelitian	35
3.1.2. Definisi Operasional.....	36
3.2. Populasi dan Sampel	39
3.2.1. Populasi	39
3.2.2. Sampel.....	39
3.3. Jenis dan Sumber Data	40
3.3.1. Data Primer	41
3.3.2. Data Sekunder	41
3.4. Metode Pengumpulan data	41
3.4.1. Kuisisioner	42
3.5. Metode Analisis Data	43
3.5.1. Analisis Kualitatif.....	43
3.5.2. Analisis Kuantitatif.....	43
BAB IV	55
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	55
4.2.1 Sejarah Singkat PT Gemasuara Adhitama	55
4.1.2 Gambaran Umum PT Gemasuara Adhitama	56
4.1.3. Daerah Operasional PT Gemasuara Adhitama	57

4.2	Karakteristik responden.....	58
4.2.1	Karakteristik responden menurut Usia, Jenis Kelamin, dan Lama Lekerja.....	58
4.2.2	Karakteristik responden menurut Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan	60
4.3	Uji Validitas dan Realiabilitas.....	62
4.3.1	Uji Validitas.	62
4.3.2	Uji Reliabilitas	64
4.4	Uji Asumsi Klasik	65
4.4.1	Uji Normalitas	65
4.4.2	Uji Multikolinearitas	68
4.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	68
4.4.4	Uji Linearitas.....	69
4.5	Gambaran Umum Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian	70
4.5.1	Analisis Deskripsi Variabel.....	70
4.6	Uji Regresi Linier Berganda.....	78
4.7	Uji <i>Goodness of Fit</i>	80
4.7.1	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	80
4.7.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	81
4.8	Koefisien Determinasi (R_2)	83
4.9	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	85
	Tabel Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total.....	90
	Uji Sobel	91
4.10	Pembahasan.....	92
4.10.1	Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Perilaku Adaptif.....	93
4.10.2	Pengaruh Mutu Informasi terhadap Perilaku Adaptif	94
4.10.3	Pengaruh Perilaku Adaptif terhadap Produktivitas karyawan.....	95
4.10.4	Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Perilaku Karyawan	96
4.10.5	Pengaruh Mutu Informasi terhadap Produktivitas karyawan	98
4.10.6	Pengaruh Mediasi Variabel Perilaku Adaptif	99
BAB V	100
5.1	Kesimpulan	100
5.2	Implikasi Manajerial Penelitian.....	102
5.3	Keterbatasan Penelitian	103

5.4 Saran bagi penelitian mendatang	104
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN A	115
LAMPIRAN B	117
LAMPIRAN C	126
LAMPIRAN D	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Omzet PT Gemasuara Adhitama 2015-2017	6
Tabel 1.2 Research Gap	7
Tabel 2.1 Sumber Rujukan Hipotesis.....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 4.1 Crosstabulation Usia, Jenis Kelamin, dan Lama Bekerja	58
Tabel 4.2 Crosstabulation Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.4 Nilai <i>Alpha</i>	64
Tabel 4.5 Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	64
Tabel 4.6 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk.....	67
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.8 Uji Linearitas.....	69
Tabel 4.9 Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Variabel Lingkungan Kerja non Fisik.....	72
Tabel 4.10 Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Variabel Mutu Informasi	73
Tabel 4.11 Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Variabel Perilaku Adaptif.....	75
Tabel 4.12 Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Variabel Produktivitas Karyawan	77
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.14 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4.15 Uji t Model I.....	81
Tabel 4.16 Uji t Model II	82
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.18 Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	52
Gambar 4.1 Logo produk PT Gemasuara Adhitama.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model I.....	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model II	66
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Model I.....	69
Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas Model II	69
Gambar 4.6 Koefisien Jalur Model I.....	86
Gambar 4.7 Koefisien Jalur Model II	87
Gambar 4.8 Analisis Jalur	90

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuisisioner Penelitian	115
LAMPIRAN B Tabulasi Data Responden	124
LAMPIRAN C Hasil Olah Data.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

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.

Dinamisnya kehidupan manusia membuat studi mengenai sumber daya manusia selalu menemukan topik, fenomena, maupun teori baru setiap waktu. Di beberapa topik sumber daya manusia bahkan sudah menjadi sub bidang dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri seperti manajemen karir, manajemen retensi karyawan, pelatihan dan pengembangan, dan lain lain. Sub bidang dari manajemen sumber daya manusia berasal dari pemikiran dan teori para ahli yang telah dibuktikan dari hasil penelitian.

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 meningkatkan kinerja itu. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa kerasan 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 mengefisiensikan proses Komunikasi. Saat ini lebih dari separuh penduduk Indoensia menggunakan internet, seperti data yang bersumber dari survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jaringan Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2016 mengungkap 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.

Dengan pesatnya aliran Informasi ini, tentunya semua faktor memiliki dampak positif dan negatif yang bisa berdampak dalam kehidupan kita. Kemajuan

teknologi televisi, *Handphone*, internet dapat berdampak sangat besar bagi kehidupan kita. Pada satu sisi, perkembangan dunia Teknologi Informasi yang demikian pesat itu memang telah membawa manfaat yang luar biasa bagi kemajuan peradaban umat manusia. Jenis-jenis pekerjaan yang sebelumnya menuntut kemampuan fisik yang cukup besar, kini relatif sudah bisa digantikan oleh perangkat mesin-mesin otomatis. Demikian juga ditemukannya formulasi-formulasi baru kapasitas komputer, seolah sudah mampu menggeser posisi kemampuan otak manusia dalam berbagai bidang ilmu dan aktivitas manusia. Ringkas kata, kemajuan teknologi saat ini benar-benar telah diakui dan dirasakan memberikan banyak kemudahan dan kenyamanan bagi kehidupan umat manusia (Dwiningrum, 2012).

Dewasa ini arus globalisasi dengan didorong pesatnya informasi yang bermutu membuat pekerja melakukan adaptasi. Studi yang dilakukan Elaine Pulakos (2015) mengungkapkan bahwa saat ini 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 fleksibel, 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 dengan target pertahun lima puluh delapan milyar rupiah.

Tabel 1.1
Omzet PT Gemasuara Adhitama 2015-2017

Omzet PT Gemasuara 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 Gemasuara Adhitama

Berdasarkan data produktivitas diatas, dapat diketahui bahwa produktivitas pada PT Gemasuara Adhitama mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 mencapai lima puluh delapan milyar, kemudian pada 2016 naik menjadi enam puluh satu milyar dan turun lagi pada tahun berikutnya mencapai lima puluh enam milyar rupiah.

Research Gap
Tabel 1.2

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Barry P. Haynes (2007)	The impact of the behavioral environment on office productivity	Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku adaptif
	Veena Vohra (2014)	Organizational environments and adaptive response mechanisms in India	Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku adaptif dan hubungan karyawan
2	Elaine D. Pulakos, David W. Dorsey, Susan S. White (2015)	Understanding Adaptability: A Prerequisite for performance within environments	Mutu Informasi dalam organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku adaptif
	Zhaohua wang (2018)	How does information publicity influence resident behavior intentions around e-waste recycling	Mutu informasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku Adaptif masyarakat
3	Pedro Marques, et al. (2015)	Measuring adaptive performance in individuals and teams	Perilaku adaptif dalam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas individu dan tim
	Yam B. Limbu et al. (2016)	Empathy, Nonverbal Immediacy, and Salesperson Performance: The Mediating Role of Adaptive Selling Behavior	Perilaku adaptif karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

			produktivitas karyawan.
4	Miikka Palvalin (2017)	How to Measure Impacts of Work Environment Changes on Knowledge Work Productivity – Validation and Improvement of the SmartWoW Tool	Lingkungan Kerja non fisik Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
	Paul W. Chan (2016)	Productivity improvements: understand the workforce perceptions of productivity first	Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawann
5	Mohamad Gamal Aboelmaged (2018)	Knowledge sharing through enterprise sosial network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity	Mutu Informasi dari ESN berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan
	Hamid Tohidi (2010)	Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement and information technology	Mutu informasi dari internet berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dalam beberapa kasus Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi fisik maupun psikis karyawan. Sudah banyak perusahaan modern yang berupaya memperbaiki lingkungan kerja demi kinerja dari perusahaan. Kemudian, Mutu informasi yang semakin cepat dapat membantu

pekerjaan menjadi lebih cepat untuk diselesaikan. Perilaku adaptif karyawan sudah banyak dipelajari oleh peneliti saat ini sebagai syarat bagi pekerja menghadapi lingkungan pekerjaan yang dinamis. Dampaknya terhadap daya tangkap terhadap ilmu kemungkinan berpengaruh. Seorang karyawan dikatakan memiliki produktivitas tinggi apabila memiliki output yang lebih besar dari input yang diharapkan.

Berdasarkan data omzet PT Gemasuara Adhitama pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan produk mengalami fluktuasi dalam tiga tahun ke belakang. Dalam informasi tersebut juga kita mengetahui bahwa penjualan tahun 2017 menjadi yang paling rendah dalam tiga tahun. Adanya penurunan produktivitas ini menjadi alasan utama bagi peneliti untuk mengkasi lebih jauh.

Berdasarkan urian di atas dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah:

“Perlu studi lebih lanjut mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Mutu informasi terhadap produktivitas karyawan melalui perilaku adaptif sebagai variabel intervening.”

Berikut adalah pertanyaan penelitian yang timbul dari rumusan masalah di atas;

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap perilaku adaptif karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara mutu informasi terhadap Perilaku Adaptif karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Perilaku Adaptif terhadap Produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
5. Apalakah terdapat pengaruh antara Mutu Informasi Karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Perilaku Adaptif karyawan
2. Menganalisis Pengaruh Mutu Informasi terhadap Perilaku Adaptif karyawan
3. Menganalisis pengaruh Perilaku Adaptif terhadap Produktivitas kerja Karyawan
4. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan
5. Menganalisis pengaruh Mutu Informasi terhadap produktivitas kerja karyawan

1.4. Kegunaan / Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan PT Gemasuara Adhitama, penelitian ini berguna sebagai informasi yang valid untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan

dengan perantara teknologi informasi yang berkembang saat ini. Sehingga terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

2. Bagi karyawan Penelitian ini sangat berguna untuk meningkatkan kinerja pribadi dalam perusahaan dengan memanfaatkan teknologi Informasi yang ada. Dapat juga menjadi pengetahuan untuk memperoleh optimalisasi kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan pribadi, menambah kepercayaan perusahaan, hingga tambahan insentif.
3. untuk peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu akademik dan berpartisipasi dalam rangka mengatasi masalah dalam perusahaan.'

1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan penelitian terdahulu, hubungan antar variabel , kerangka pemikiran, dan Hipotesis.

BAB 3 Metode Penelitian

Bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB 4 Hasil dan Analisis

Bab ini membahas hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas mengenai deskripsi objek penelitian, serta analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB 5 Penutup

Pada bab terakhir yaitu Bab penutup menyajikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, kemudian terdapat saran yang diberikan pada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut dan saran penelitian yang akan datang.