

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Edwin Faisal Saputra¹ Meilaty Finthariasari² Taufik Bustami³
¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM. Bengkulu
edwinfaisal02@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Productivity at PT. Agro Muko RMO Mukomuko. This research is a quantitative study with a population of 46 employees in the palm oil production division. The sampling technique of this study was to use saturated sampling in which a total population was sampled as many as 46 employees. Data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used is the assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing.

Based on the results of the research hypothesis test shows that the Work Environment and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on work productivity at PT. Agro Muko RMO Mukomuko where the calculated F value (9.833) > F table (3.21). While partially Work Environment variables significantly influence Work Productivity where the value of t arithmetic (2,664) > t table (2,014) and Organizational Culture variables significantly influence Work Productivity with t arithmetic (2,454) > t table (2,014). The results of the coefficient of determination of R Square is equal to 0.314. This means that Work Productivity can be influenced by 31.4% by the independent variable Work Environment and Organizational Culture. While the rest (100% - 31.4% = 68.6%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan, hal ini dikarena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga bagi suatu perusahaan yang didalamnya merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional dalam perusahaan. Dalam menghendaki tercapainya tujuan perusahaan, maka berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Produktivitas karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas. Hasibuan (2008:114) mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana cara memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien guna meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan perlu

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Menurut George R. Terry (2006:23) mengungkapkan lingkungan kerja adalah kekuatan yang dapat mempengaruhi, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Selain lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi membuat pekerjaan lebih menyenangkan maka tetap perlu dipertahankan. Robbins 2008 mengartikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama diantara anggota-anggota yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain.

Sedarmayati, (2009) mengungkapkan Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.. Selanjutnya menurut Sunyoto 2013:43 (dalam M.Zahari, Ubaidillah) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Robbins (2006) Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Selanjutnya menurut Wirawan 2007:10 (dalam I Gusti Agung Aries Indrajaya dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2013) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, serta filsafat, kebiasaan ini yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri ataupun pemimpin organisasi yang mensosialisasikan dan diterapkannya kepada anggota baru dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen serta mencapai tujuan organisasi.

Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, (dalam Gilang gumilang, dkk, 2013) mendefinisikan produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan keterbatasannya sumber daya yang ada. Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson, (dalam Igusti agung aries indra jaya dan Igusti ayu dewi adnyani, 2013) produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, dan data yang diangkakan (*scoring*). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel Terikat) dan variabel independen (Variabel Bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh jumlah karyawan yang ada di perusahaan PT. Agro Muko RMO Mukomuko yang berjumlah 46 orang karyawan tetap di bagian pengolahan minyak sawit. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan

sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang karyawan tetap di bagian pengolahan minyak sawit PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat dalam pengumpulan data melalui formulir yang berisi pernyataan-pernyataan yang tertulis dan ditujukan pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan tanggapan informasi. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.522	8.655		1.100	.277
	Lingkungan Kerja	.383	.144	.357	2.664	.011
	Budaya Organisasi	.383	.156	.329	2.454	.018
a. Dependent Variable: Produktivitaas Kerja						

Perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0, dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} adalah $t(n - 1) = (46 - 1) = 2,014$. Maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan tabel 4.13 pengujian hipotesis dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_1) yaitu sebesar 2,664. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 2,664 > t_{tabel} 2,014$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Agro Muko RMO Mukomuko.
2. Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
Berdasarkan tabel 4.13 pengujian hipotesis dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) yaitu sebesar 2,454. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 2,014$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) secara simultan atau secara bersama-sama. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel :

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.307	2	205.654	9.833	.000 ^a
	Residual	899.301	43	20.914		
	Total	1310.609	45			

Perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0, taraf signifikansi 0,05 dengan responden 46 dengan F_{tabel} adalah $F(K ; n - k - 1) = (2 ; 43) = 3,21$. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, tabel 4.13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,833. Maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,833 > 3,21$), hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan meningkat juga produktivitas kerja karyawan PT. Agro Muko RMO Mukomuko dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sinta Yulis (2013) dengan hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dibuat pemimpin akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam cara bekerja mereka maka akan meningkat juga produktivitas kerja karyawan PT. Agro Muko RMO Mukomuko dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eka wahyuni (2014) dengan hasil penelitian menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja karyawan yang baik serta alat penunjang dalam proses produksi maupun hubungan antar karyawan dan peran pemimpin membentuk budaya organisasi yang akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam cara mereka bekerja, maka akan meningkatkan juga produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitrotul Ilmiyah (2015) dengan hasil penelitian menyatakan secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agri Muko RMO Mukomuko karyawan bagian pengolahan minyak sawit. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja dapat dipertahankan, baik lingkungan kerja yang menunjang kegiatan operasional maupun lingkungan kerja yang menyangkut karyawan maka akan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Agro Muko RMO Mukomuko karyawan bagian pengolahan minyak sawit. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa jika Budaya Organisasi dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka akan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.
3. Berdasarkan uji F dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi yang ada dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka akan meningkat juga Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Agro Muko RMO Mukomuko.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Buchari Alma, (2014). **Pengantar Statistika Sosial**. (Cetakan ke-4) Bandung: Alfabeta
- Cooper & Emory, (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Semarang: Walisongo Press
- Edy Thamrin, (2018), **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak dan Permai Bandar Sekijang Pelawan”**. *Jurnal Ekonomi*, Vol.2 No.1
- Eka Wahyuni, (2018), **“Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur”**. *Jurnal Administrasi publik*, Vol.2 No.1
- Fitrotul Ilmiah, (2015) **Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian produksi PR Trubus Alami Malang**, Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Gilang Gumilang, Saryadi, Wahyu Hidayat, (2013), **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Meubelindo Semarang”**. *Jurnal Ilmu Admiistrasi Bisnis* Vol.2 No.1
- Hartanto, Eko. (2017), *Kuesioner Budaya Organisasi*. Diunduh dari <http://www.academia.edu/24615409/KUESIONERBUDAYAORGANISASIMODELSTEPHENP.ROBBINS> (diakses pada 01 juli 2019)
- Hartanto, Eko. (2017), *Kuesioner Produktivitas Kerja*. Diunduh dari <http://www.academia.edu/31799621/KUESIONERPRODUKTIVITASKE RJAPEGAWAI> (diakses pada 26 juli 2019)
- Hima Nurwidya (2019). **“Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Blowing Unit di PT. Tirta Sukses Perkasa”** *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, Vol.8 No.1
- I Gusti Agung Aries Indrajaya & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, (2013), **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan CV Hitakara Denpasar”**. *eJurnal Manajemen*, Vol.2 No. 5
- Intan Kumala, (2017), **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja,”** *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol.7 No.1
- I Wayan Senata, I Made Nuridja, & Kadek Rai Suwena, (2014), **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung tahun 2012”**. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol.4 No.1
- M. Zahari, Ubaidillah, (2014), **“Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT.**

- Perkebunan Nusantara VI(Persero) Wilayah Jambi”**. *EKSIS: Jurnal Ilmiah ekonomi dan Bisnis*, Vol.5 No.1
- Malayu S.P. Hasibuan, (2016). **Manajemen Sumber Daya manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Mulyadi, (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Bogor: IN MEDIA- Anggota IKAPI
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsyypg). Center for Open Science.
- Rahma Indra Pramuji, (2017) **Analisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kepemudaan dan olahraga Kabupaten Indramayu**, Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2017). **Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja**. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiono, (2013). **Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai, (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wawan Risnawan, (2018). **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Capta Karya, Kebersihan dan Tata ruang Kabupaten Ciamis.”** *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*. Vol.5 No.1