



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INFRACOM TECHNOLOGY, JAKARTA PUSAT

Khansa Ainaya Alfatihah¹

Universitas Pamulang

Asep Suherman²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

khansacaca03@gmail.com¹, dosen02438@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the partial and simultaneous effects of Organisational Culture (X1) and Work Environment (X2) on Employee Productivity (Y) at PT InfraCom Technology in Central Jakarta. The method used is quantitative. The object of this study is the employees of PT Infracom Technology in Central Jakarta. The sample in this study consisted of 95 employees. The data analysis and testing techniques included validity and reliability tests, classical tests, simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing using Statistical Package for the Science (SPSS) Version 26. The results of this study show that organisational culture partially has a positive effect on employee productivity, as evidenced by the hypothesis test results, which show that the t-count from the organisational culture variable is 4.429, greater than the t-table value of 1.986 with a significance level of 0.000, which is less than 0.05. The work environment partially has a positive effect on employee productivity, as evidenced by the hypothesis test results obtained from the work environment variable, where the t-value is 4.223, which is greater than the t-table value of 1.986 with a significance level of 0.000, which is less than 0.05. Organisational Culture and Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Productivity, as evidenced by the hypothesis test results showing that the calculated fvalue is greater than the table fvalue (14.517 > 3) and significance < 0.05 (0.000 < 0.05). This means that it can be concluded that there is a positive and significant simultaneous effect between organisational culture and work environment variables on employee productivity.*

Keywords: *Organisational Culture, Work Environment, Employee Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT InfraCom Technology Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Infracom Technology Jakarta Pusat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 karyawan. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji klasik, uji regresi linear sederhana, dan berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan Statistical Package for the Science (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh thitung dari variabel budaya organisasi adalah 4,429 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung dari variabel lingkungan kerja adalah 4,223 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh fhitung > ftabel (14,517 > 3.10) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis, baik jasa maupun barang, yang berfungsi untuk mencapai tujuan ekonomi dengan memperoleh keuntungan. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan harus mampu menghadapi berbagai tantangan, terutama persaingan yang semakin kompetitif baik di pasar domestik maupun internasional. Salah satu sektor yang memiliki tingkat persaingan yang sangat tinggi adalah bisnis retail. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk selalu beradaptasi dengan perubahan pasar yang pesat, mengikuti tren, serta memahami gaya hidup konsumen saat ini.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu faktor kunci yang berperan penting adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas dan kompeten merupakan pelaksana utama dalam setiap kegiatan perusahaan, yang dituntut untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus dikelola dengan baik agar potensi setiap individu dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Karyawan
Pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat

1. ASPEK	2. TARGET	4. REA 5. LISASI		
		6. 2021	7. 2022	8. 2023
9. Pencapaian kualitas hasil pekerjaan	10. 100%	11. 60%	12. 40%	13. 35%
14. Pencapaian hasil pekerjaan dalam target waktu yang ditetapkan	16. 100%	18. 40%	20. 45%	22. 55%
24. Pencapaian hasil pekerjaan dengan menanggapi setiap ide atau gagasan dari rekan kerja (inisiatif)	25. 100%	27. 60%	29. 50%	31. 55%
33. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pedoman yang ada	36. 100%	38. 70%	41. 69%	43. 9%
45. Kemampuan dalam berkomunikasi	46. 100%	47. 50%	49. 80%	50. 70%

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa capaian produktivitas karyawan pada PT InfraCom Technology Jakarta Pusat dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi pada setiap aspek penilaian. Pada aspek pencapaian kualitas hasil pekerjaan, realisasi pada tahun 2021 menunjukkan persentase sebesar 60%, namun mengalami penurunan cukup signifikan pada tahun 2022 menjadi 40%. Penurunan ini berlanjut kembali pada tahun 2023 dengan capaian hanya 35%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil pekerjaan karyawan cenderung terus menurun selama tiga tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan masih kesulitan menjaga kualitas kerja secara konsisten, terutama dalam memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Budaya Organisasi
Pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat

No	Pernyataan	Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Hormat Menghormati	20	8	40%	12	60%
2	Musyawaharah Mufakat	20	10	50%	10	50%
3	Sikap Kebersamaan	20	12	60%	8	40%
4	Agresif Dalam Bekerja	20	6	30%	14	70%

Sumber: *Internal PT. Infracom Technology Jakarta Pusat, tahun 2024*

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai hasil pra survey budaya organisasi pada PT Infracom Technology Jakarta Pusat, terlihat bahwa beberapa indikator budaya organisasi belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidaksetujuan responden yang cukup tinggi pada sejumlah pernyataan.

Pada indikator hormat menghormati, dari 20 responden hanya 40% yang menyatakan setuju, sementara 60% lainnya menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sikap saling menghargai antar karyawan belum sepenuhnya diterapkan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, ketidakharmonisan, dan melemahnya kerja sama antar karyawan.

Pada indikator musyawarah mufakat, sebanyak 50% responden setuju dan 50% lainnya tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa proses musyawarah atau pengambilan keputusan bersama belum menjadi kebiasaan yang konsisten di dalam perusahaan. Sebagian karyawan menilai bahwa komunikasi dua arah atau diskusi internal belum berjalan efektif dalam menyelesaikan permasalahan atau menentukan keputusan kerja.

Sementara itu, pada indikator sikap kebersamaan, terdapat 60% responden yang setuju dan 40% tidak setuju. Meskipun angka menunjukkan mayoritas karyawan merasakan adanya kebersamaan, namun persentase ketidaksetujuan yang mencapai 40%

menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan masih belum sepenuhnya solid. Masih terdapat karyawan yang merasa belum mendapatkan dukungan penuh dari rekan kerja, sehingga dapat menurunkan semangat bekerja dalam tim.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen Menurut Hasibuan (2020: 9) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan integral dari manajemen, dan karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi landasan untuk membebaskannya. Fokus utama manajemen adalah mengatur peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Pengaturan ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah membantu mencapai tujuan Perusahaan, kepuasan karyawan, dan kepentingan Masyarakat dengan cara mengelola tenaga kerja manusia secara efektif.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pengguna istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dapat berbentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri.

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian dan dianalisis kemudian diolah sesuai dengan metode statistik yang digunakan, data yang diperoleh akan dibahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi di perusahaan, kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan, dan kemudian mengambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Desain kausalitas yang

menjelaskan pengaruh atau membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016:35) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah 95 karyawan pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat dengan jumlah karyawan adalah 125 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:118) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Infracom Technology Jakarta Pusat yang berjumlah 95 karyawan.

Penulis menggunakan pengujian kualitas data atas instrumen kuesioner yang dikumpulkan pada penelitian ini. Pengujian ini sangat penting untuk mengetahui valid atau tidak dan reliabel atau tidak hal yang diambil oleh penulis. Berikut uji validitas dan reliabilitas data yang dilakukan:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.3 Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini perlu diuji suatu pernyataan dalam kuesioner valid atau tidak. Hasil dari pengukuran validitas adalah valid atau tidaknya pernyataan yang diberikan atau diajukan oleh peneliti kepada responden yaitu para karyawan PT InfraCom Technology Jakarta Pusat dengan kriteria sebagai berikut.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:256) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen setelah melewati pengujian ulang, Tinggi rendahnya reliabilitas ditandai oleh koefisien reliabilitas. Saat instrumen 2 kali dimanfaatkan dalam pengecekan kemudian hasilnya sama (konsisten) maka dikatakan reliabel”.

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik.

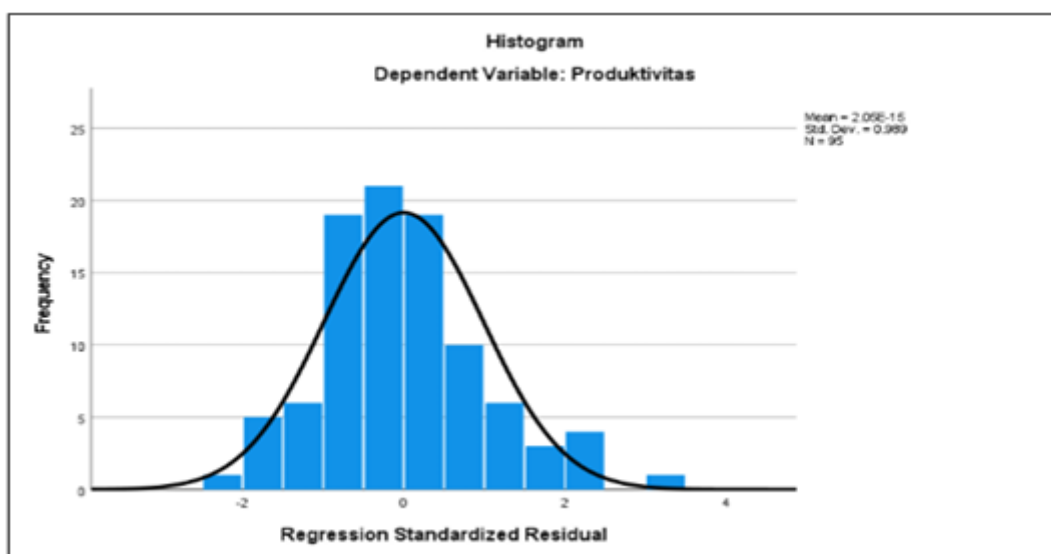
Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis Cronbach's Alpha, dimana menurut Ghazali (2017:238) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- Jika Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- Jika Nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil output uji normalitas menggunakan software IBM SPSS versi 26 dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Gambar 4.2

Histogram

Dari hasil analisis histogram, dapat dilihat bahwa distribusi data tersebut memiliki bentuk simetris dan berbentuk lonceng. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		95	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.82587814	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.072	
	Negative	-.057	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.259	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.248
		Upper Bound	.270

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Dari hasil analisis uji one sample Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan bahwa data tersebut normal. Dengan nilai p-value yang diperoleh 0,200 yang lebih besar dari Tingkat signifikansi 0,05

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.253	3.182		4.164	<.001		
	Budaya Organisasi	.285	.092	.306	3.091	.003	.842	1.188
	Lingkungan kerja	.280	.099	.279	2.819	.006	.842	1.188

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.16 diperoleh nilai tolerance budaya organisasi X1 (0,842) dan lingkungan kerja X2 (0,842 yakni lebih besar dari 0.100 sedangkan VIF budaya organisasi X1 (1,188) dan lingkungan kerja X2 (1,188) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

3. Uji Heterokedastitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.541	2.007		2.262	.026
	Budaya Organisasi	.008	.058	.016	.146	.884
	Lingkungan kerja	-.113	.063	-.201	-1.808	.074

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk nilai signifikan budaya organisasi X1 (0,884) dan lingkungan kerja X2 (0,74) > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

4.2.6 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.29
Hasil Uji T X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.588	2.652		7.008	<.001
	Budaya Organisasi	.388	.088	.417	4.429	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari tabel *Coefficients^a* diatas terdapat nilai t hitung > t tabel (4,429 > 1,986) dari nilai signifikan 0,001 < 0,05 Maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 4.31
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.946	2	48.473	14.517	<.001 ^b
	Residual	307.202	92	3.339		
	Total	404.147	94			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari tabel *Anova*^a diatas terdapat nilai F hitung = 14,517 > 3.10 atau (F hitung > F tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas (Y) berdasarkan analisa data koefisien determinasi budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas (Y) sebesar *R square* (R^2) 0,174, artinya kedisiplinan memiliki kontribusi terhadap produktivitas sebesar 17,4% dan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji Hipotesis secara parsial dapat disimpulkan disimpulkan nilai thitung 7,043 > t tabel 1,986 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

Skor terendah pada variabel budaya organisasi, dapat dilihat dari jawaban responden indikator hormat menghormati dengan pernyataan “Apakah Anda merasa bahwa pendapat Anda dihormati dalam diskusi?” mendapatkan nilai rata rata terendah sebesar 4,22. Artinya masih ada beberapa karyawan yang belum merasakan adanya penghargaan terhadap pendapat mereka secara optimal.

Hal ini berkaitan dengan teori budaya organisasi menurut (Wibowo & Lestari 2022) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya budaya organisasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan bersama maka dari itu dengan memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang tepat adalah kunci keberhasilan dalam organisasi. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, Effendy, Mas'adi, Pratama (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Untuk pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y), diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,163 + 0,402 X_2$, dengan koefisien determinasi lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) sebesar R square (R²) 0,161. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas sebesar 16,1%, dan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis memberikan pengaruh sebesar 83,9%. Secara parsial, hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai thitung 4,429 lebih besar dari ttabel 1,986 atau nilai Sig 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).

Skor terendah pada jawaban responden indikator ruang gerak dengan pernyataan “Apakah Anda merasa bahwa ruang kerja Anda mendukung aktivitas fisik yang sehat?” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 4,21 Artinya bahwa sebagian besar responden merasa bahwa ruang kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung aktivitas fisik yang sehat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja mungkin memadai untuk menunjang tugas-tugas administratif atau operasional, namun masih terdapat kekurangan dalam hal ergonomi, kebebasan bergerak, pencahayaan alami, atau ketersediaan area yang mendorong aktivitas fisik ringan seperti peregangan atau berjalan singkat.

Hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut Susanto & Rahayu (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung aspek fisik, tetapi juga memberikan pengaruh terhadap cara karyawan berpikir, merasakan, dan bertindak. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, karena mereka merasa didukung secara mental, emosional, dan profesional sesuai dengan situasi yang dihadapi sehari-hari. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, Diah & Arista (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Menurut hasil analisis, nilai persamaan regresi untuk pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) diperoleh sebagai berikut: $Y = 13,253 + 0,285 X_1 + 0,280 X_2$, dengan koefisien determinasi budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan sebesar R square (R²) 0,240, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 24% terhadap produktivitas. Dengan menggunakan uji hipotesis simultan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y). Nilai Fhitung 14,517 lebih besar daripada Ftabel 3,10, atau nilai Sig 0,001 lebih kecil daripada 0,05.

Skor terendah diperoleh dari tanggapan responden indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Apakah Anda merasa bahwa Anda dapat memenuhi target kuantitas kerja yang ditetapkan?” mendapatkan rata-rata terendah sebesar 4,24 Artinya Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas kerja pada karyawan dinilai masih

kurang optimal. Meskipun rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,29, ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang merasa kesulitan dalam memenuhi target kuantitas kerja yang ditetapkan. Skor tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kesulitan memenuhi target kuantitas kerja.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan & Simartama (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT InfraCom Technology, Jakarta Pusat. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t , di mana nilai t hitung sebesar 4,429 lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT InfraCom Technology, Jakarta Pusat. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t , di mana nilai t hitung sebesar 4,223 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,986 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Secara simultan, Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT InfraCom Technology, Jakarta Pusat. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,517 lebih besar dari F tabel sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT InfraCom Technology, Jakarta Pusat dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, sementara tentu saja masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja karyawan di PT InfraCom Technology, Jakarta Pusat dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Selain itu, jawaban yang diberikan responden kemungkinan belum

sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan secara lebih komprehensif, misalnya dengan menambahkan metode lain seperti wawancara untuk meningkatkan akurasi, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang relevan.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan pemikiran, persepsi, dan pemahaman antara responden, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam mengisi kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan yang didapat pada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan pada variabel Budaya Organisasi, nilai terendah terdapat pada indikator *Hormat Menghormati*, khususnya mengenai penghargaan terhadap pendapat dalam diskusi. Peneliti menyarankan manajemen PT InfraCom Technology untuk memperkuat komunikasi terbuka melalui forum rutin, umpan balik dua arah, serta pelatihan komunikasi dan kepemimpinan. Upaya ini diharapkan menciptakan ruang yang aman bagi karyawan untuk menyampaikan ide sehingga budaya saling menghormati semakin kuat.
2. Berdasarkan temuan pada variabel Lingkungan Kerja, nilai terendah ditunjukkan pada indikator *Ruang Gerak*, terutama terkait dukungan ruang kerja terhadap aktivitas fisik yang sehat. Manajemen disarankan mengevaluasi desain ruang kerja dan menambahkan elemen pendukung seperti tata letak ergonomis, pencahayaan dan ventilasi baik, serta area peregangan. Hal ini diharapkan menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan temuan pada variabel Produktivitas Karyawan, nilai terendah terdapat pada indikator *Kuantitas Kerja*, khususnya kemampuan memenuhi target kerja. Peneliti menyarankan evaluasi penetapan target agar lebih realistis, didukung sumber daya yang memadai, alokasi waktu proporsional, dan pelatihan. Langkah ini diharapkan membantu pencapaian target tanpa mengurangi kualitas atau kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhannudin, M., & Harlie, M. Jurnal Maksipreneur, 8(2).
- Darhan, R. R., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Serang. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 224-235.
- Fauziah, E., & Rahmawati, S. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 19(2), 150-160.
- Febelastika Sitompul, Surya, and Sinaga. (2021). Jurnal Ilmiah, Bisnis & Kewirausahaan, 12(4).
- Hidayat, M., & Putri, L. (2021). Jurnal Manajemen Dan bisnis, 8, 45-62.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2019). Journal Of Business Administration, 1(2), 117-120.

- Isfandiari, & Purwanto. (2023). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(6), 2704-2712.
- Kartika Yuliantari Ines Prasasti. (2020). *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1).
- Malau, A. Y., & Wasiman. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(4), 485-495.
- Mulyani, N., Effendy, F., Mas'adi, M., & Pratama, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 220-235.
- Nabawi, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Kontemporer*, 10(1), 50-65.
- Nasir et al. (2023). *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*.
- Pangaribuan, R., & Simartama, B. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 70-85.
- Prasetya, Y., & Susanti, A. (2021). Peran budaya organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 110-125.
- Pratama, A., & Wismar'ain, D. (2018). *Management Analysis Journal*, 7, 64-77.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Zulu Alpha Papa, Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 736-744.
- Rahman, M., & Lestari, D. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(1), 40-55.
- Safiih, A. R., & Aprilia F. (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Pada PT Sen Global Indonesia. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Suherman, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Dosen di Tangerang Selatan. *J-CEKI: Jurnal Cnedikia Ilmiah*, 3(5).
- Tulenan, F. G. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 20-30.
- Wahyudi, M. D., & Tupti, Z. (2019). *Journal of Business Studies*, 4, 125-139.
- Wibowo, & Lestari, Y. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 50-65.
- Yusuf, M., Diah, E., & Arista, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 80-95.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi Edisi Kedua)*. Deepublish.
- Affandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- Arikunto, S. (2015). *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi 2010)*. Rineka Cipta.

- Assauri, S. (2019). Manajemen pemasaran dasar, konsep, dan strategi. PT Raja Grafindo Persada.
- Badriyah, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka Setia.
- Bahri, S. (2018). Metodologi penelitian: Panduan lengkap praktis disertai contoh penelitian aplikasi dengan program SPSS. CV Budi Utama.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gava Media.
- Busro. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Daspar. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2020). Corporate culture: The rites and rituals of corporate life. Basic Books.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Elbadiansyah, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Mengelola karir, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Husaini, A., & Purnomo, S. (2018). Metodologi penelitian sosial: Aplikasi dalam ilmu administrasi. Bumi Aksara.
- Kusnendi. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka Setia.
- Liliweri, A. (2016). Sosiologi dan komunikasi organisasi. Kencana Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi 14). Remaja Rosdakarya.
- Mukti, A., & Asmaroni, D. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.
- Munandar, A. S. (2015). Psikologi industri dan organisasi. UI Press.
- Nitisemito, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Dalam organisasi modern. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, D. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Pratiwi, R. M., Putra, B. N., & Kusumastuti, D. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi. Mitra Wacana Media.
- Rismayanti, P., Nurhayati, E., & Adityawarman, T. (2020). Produktivitas kerja: Konsep dan pengukuran. Alfabeta.

- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
- Robbins dalam Suyuthi et al. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.
- Siswanto, H. B. (2020). Pengantar manajemen. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2015). Dasar-dasar evaluasi pendidikan (Edisi 2). Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Budaya organisasi. CV Pustaka Setia.
- Sunyoto, D. (2016). Manajemen sumber daya manusia. CAPS.
- Supardi. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Deepublish.
- Susanto, B., & Rahayu, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Isu-isu kontemporer. Kencana.
- Susanto, I., Suryadi, K., & Susilo, D. (2020). Manajemen sumber daya manusia. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Tuala, J. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
- Wahyudi, N. (2020). Manajemen organisasi. Kencana.
- Wibowo. (2012). Manajemen kinerja (Edisi Ketiga). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2020). Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan organisasi (Edisi Ketiga). PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Gramedia Pustaka Utama.