



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Yayasan Prima Mentari Di Kabupaten Tangerang

Verren Yehezkiel ^{1*}, Endang Suprapti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: verrenyehezkiel@gmail.com, dosen00728@unpam.ac.id

Abstract. This study aims to determine the effect of physical work environment and organizational culture on employee productivity at yayasan prima mentari kabupaten tangerang, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with a saturated sample of 55 respondents. Data analysis techniques include instrument tests, classical assumption tests, linear regression, correlation, determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results show: (1) Physical Work Environment partially has a positive effect on productivity ($Y = 19.899 + 0.561X_1$). Correlation value is 0.627 (strong) and determination is 39.3%. This is evidenced by t count > t table ($5.911 > 2.006$) and sig < 0.05. (2) Organizational Culture partially has a positive effect on productivity ($Y = 8.278 + 0.804X_2$). Correlation value is 0.758 (strong) and determination is 57.5%. This is evidenced by t count > t table ($8.544 > 2.006$) and sig < 0.05. (3) Simultaneously, Physical Work Environment and Organizational Culture have a positive effect on productivity ($Y = 6.716 + 0.222X_1 + 0.639X_2$). Correlation value is 0.782 (strong) and determination is 61.2%. This is evidenced by F count > F table ($41.788 > 3.172$) and sig < 0.05

Keywords: Physical Work Environment, Organizational Culture, Employee Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada yayasan prima mentari kabupaten tangerang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier, korelasi, determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil analisis menunjukkan: (1) lingkungan kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas ($Y = 19,899 + 0,561X_1$). Nilai korelasi 0,627 (kuat) dan determinasi 39,3%. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($5,911 > 2,006$) dan sig < 0,05. (2) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas ($Y = 8,278 + 0,804X_2$). Nilai korelasi 0,758 (kuat) dan determinasi 57,5%. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel ($8,544 > 2,006$) dan sig < 0,05. (3) Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas ($Y = 6,716 + 0,222X_1 + 0,639X_2$). Nilai korelasi 0,782 (kuat) dan determinasi 61,2%. Hal ini dibuktikan dengan F hitung > F tabel ($41,788 > 3,172$) dan sig < 0,05

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku dan keputusan anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang kompleks dan multi-dimensi, yang mencakup aspek-aspek seperti nilai, keyakinan, norma, ritual, dan simbol. Menurut Schein (2017), budaya organisasi adalah "suatu pola dasar dari asumsi-asumsi yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok sebagai cara untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal".

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat

pegawai bekerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2018: 21) yang membagi lingkungan kerja menjadi dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Yayasan Prima Mentari juga memiliki lingkungan kerja sebagai wadah dalam melakukan aktivitas bagi setiap karyawan untuk bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing guna meningkatkan kreativitas dan produktivitas, sehingga mendorong yayasan menjadi lebih berkualitas. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting karena kemajuan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, agar karyawan bisa menghasilkan ide atau inovasi-inovasi yang baru. Menurut Wibowo (2019: 105), kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh, yang pada akhirnya berdampak langsung pada inovasi dan kualitas kerjanya.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, seperti jumlah produksi, kualitas produksi, waktu produksi, dan biaya produksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2019: 104), indikator produktivitas kerja pada dasarnya mencakup kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, dan mutu atau kualitas pekerjaan. Menurut Robbins (2020), produktivitas karyawan adalah "kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia". Hal ini menjadi ukuran seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ini merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, yang juga dipertegas oleh Busro (2018: 342) bahwa tingginya tingkat produktivitas mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola serta memfasilitasi sumber daya manusianya secara efektif.

Produktivitas karyawan dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, seperti jumlah produksi, kualitas produksi, waktu produksi, dan biaya produksi. Menurut Robbins (2020), produktivitas karyawan adalah "kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia". Ukuran seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ini merupakan indikator penting untuk mengukur kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan

Tabel 1. 1
Data Produktivitas Karyawan pada Yayasan Prima Mentari Kabupaten Tangerang

| No | Indikator Kinerja Utama (KPI) | Target (%) | 2022 (%) | 2023 (%) | 2024 (%) | Rata-rata Gap |
|----|--|------------|----------|----------|----------|---------------|
| 1 | Disiplin Kehadiran & Waktu Kerja (Kehadiran guru/staf & ketepatan waktu jam mengajar) | 100 | 96.5 | 93.2 | 89.5 | -6.9 |
| 2 | Penyusunan Perangkat Pembelajaran (Kelengkapan RPP, Silabus, Program Semester tepat waktu) | 100 | 95 | 91.4 | 86.8 | -8.9 |

| No | Indikator Kinerja Utama (KPI) | Target (%) | 2022 (%) | 2023 (%) | 2024 (%) | Rata-rata Gap |
|-------------------------|---|------------|----------|----------|----------|---------------|
| 3 | Ketepatan Pelaporan Evaluasi Siswa (Input nilai harian, UTS, UAS, dan Rapor ke sistem) | 100 | 98 | 94.5 | 90.2 | -5.7 |
| 4 | Pengembangan Kompetensi & Supervisi (Partisipasi pelatihan & hasil supervisi akademik) | 100 | 92 | 88 | 83.5 | -12.1 |
| 5 | Pemeliharaan Sarana & Kebersihan Lingkungan (Kebersihan kelas, taman, dan fungsi fasilitas) | 100 | 94 | 90.5 | 85 | -10.1 |
| Rata-Rata Capaian Total | | 100 | 95.1 | 91.52 | 87 | -8.74 |

Sumber: Kepegawaian Yayasan Prima Mentari Kabupaten Tangerang 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diobservasi adanya tren penurunan produktivitas kerja karyawan yang cukup signifikan dan konsisten di Yayasan Prima Mentari selama periode 2022 hingga 2024. Secara akumulatif, rata-rata capaian total mengalami kemerosotan dari 95,10% pada tahun 2022 menjadi hanya 87,00% pada tahun 2024, dengan rata-rata gap (kesenjangan) sebesar -8,74% dari target yang diharapkan oleh yayasan. Penurunan yang berkelanjutan ini mengindikasikan adanya permasalahan fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah yang perlu segera ditangani

Jika dianalisis lebih mendalam berdasarkan indikator *Key Performance Indicator* (KPI), penurunan paling tajam terjadi pada indikator Pengembangan Kompetensi & Supervisi yang mencatatkan rata-rata gap terbesar, yaitu -12,1%, dengan capaian terendah menyentuh angka 83,5% di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi guru dan staf dalam program pelatihan semakin menurun, serta hasil supervisi akademik tidak mencapai standar yang ditetapkan. Kondisi ini sejalan dengan penurunan pada indikator Penyusunan Perangkat Pembelajaran (turun menjadi 86,8% di 2024) dan Ketepatan Pelaporan Evaluasi Siswa (turun menjadi 90,2% di 2024). Ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi tenggat waktu administrasi dan standar pengajaran ini mengindikasikan melemahnya Budaya Organisasi di dalam yayasan, di mana nilai-nilai kedisiplinan, etos kerja, dan dorongan untuk berprestasi mulai luntur

Tabel 1. 2
Data Observasi Kondisi Lingkungan Kerja Fisik pada Yayasan Prima Mentari Kabupaten Tangerang

| No | Indikator | Komponen | Jumlah | Kondisi | |
|----|-----------------------------------|-------------------|--------|---------|-------------|
| | | | | Baik | Kurang baik |
| 1 | Cahaya/Penerangan | Lampu | 62 | ✓ | |
| 2 | Suhu udara/Temperatur | Air Cooler (AC) | 42 | | ✓ |
| 3 | Tata Warna Ruang Kerja | Bangku dan Meja | 202 | ✓ | |
| 4 | Keamanan | Parkiran | 1 | | ✓ |
| 5 | Ruang Belajar | Kelas | 12 | ✓ | |
| 6 | Ruang Baca | Perpustakaan | 1 | ✓ | |
| 7 | Ruang kegiatan indoor dan outdoor | Aula dan Lapangan | 2 | ✓ | |
| 8 | Toilet | Wastafel | 6 | ✓ | |
| | | Kloset | 25 | ✓ | |

Sumber: Observasi Yayasan Prima Mentari Binong Kabupaten Tangerang 2025

Tabel 1.3
Data Pra-Survei Budaya Organisasi pada Yayasan Prima Mentari Kabupaten Tangerang

| No | Pertanyaan | Ya | | Tidak | | Responden | Populasi |
|----|---|----|-----|-------|-----|-----------|----------|
| 1 | Konsisten menerapkan nilai-nilai budaya kerja (AKHLAK) dalam aktivitas sehari-hari | 44 | 86% | 7 | 14% | 56 | 56 |
| 2 | Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau inovasi baru | 37 | 73% | 14 | 27% | 56 | 56 |
| 4 | Mendukung pengembangan diri memulai pelatihan serta peningkatan kemampuan intelektual dan emosional | 39 | 76% | 76 | 24% | 56 | 56 |
| 5 | Mengutamakan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi diatas kepentingan pribadi atau kelompok | 42 | 82% | 82 | 18% | 56 | 56 |

Sumber: Pra-Survei Yayasan Prima Mentari Binong Kabupaten Tangerang 2025

Berdasarkan data table 1.3 pada indikator penerapan nilai-nilai budaya kerja (AKHLAK), sebagian besar responden (86%) menyatakan bahwa perusahaan telah konsisten menerapkan nilai-nilai budaya dalam aktivitas sehari-hari. Namun pada indikator kesempatan berinovasi, hanya (73%) responden yang setuju bahwa perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan baru. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang mendapat kesempatan untuk terlibat dalam inovasi di lingkungan kerja. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan berbagai faktor, seperti efisiensi, efektivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan untuk memenuhi target dan deadline yang ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan dan keterampilan individu, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen. Peningkatan kinerja karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Karyawan

Menurut Wijonarko (2022) “kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.” Adapun Jayanti & Syamsir (2018) “kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.”

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2018:19) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”. Menurut Tan dalam Wibowo (2017:394) “budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan dalam organisasi”

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah “sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti ruangan, kelembapan ventilasi, udara, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok “.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Kurniawan (2016:18) “metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan.”

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mencari kebenaran hipotesis yang disusun dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner pada Yayasan Prima Mentari di Kabupaten Tangerang. Kemudian data yang diperoleh diuji menggunakan program SPSS yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji korelasi, uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

| NO | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Pencahayaan di tempat kerja saya sudah sangat baik | 0,717 | 0,263 | Valid |
| 2 | Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,495 | 0,263 | Valid |
| 3 | Tata letak ruang kerja ditempat kerja saya sudah tertata dengan baik | 0,630 | 0,263 | Valid |
| 4 | Tata letak tempat kerja saya meminimalkan risiko kecelakaan atau gangguan kerja | 0,629 | 0,263 | Valid |
| 5 | Suhu di area kerja membantu saya tetap fokus dan produktif | 0,582 | 0,263 | Valid |
| 6 | Kelembapan di tempat kerja saya terasa sesuai dan tidak membuat gerah | 0,641 | 0,263 | Valid |
| 7 | Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan | 0,665 | 0,263 | Valid |
| 8 | Komunikasi dengan rekan kerja saya tidak terganggu oleh kebisingan | 0,661 | 0,263 | Valid |
| 9 | Atasan saya menciptakan suasana kerja yang terbuka dan mendukung | 0,561 | 0,263 | Valid |

| NO | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 10 | Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman | 0,358 | 0,263 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X_2)

| NO | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Saya terbuka terhadap kritik dan masukan dari orang lain. | 0,589 | 0,263 | Valid |
| 2 | Saya sering mengevaluasi diri untuk menjadi lebih baik. | 0,543 | 0,263 | Valid |
| 3 | Saya dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melakukan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya. | 0,635 | 0,263 | Valid |
| 4 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan agresif dan kompetitif. | 0,379 | 0,263 | Valid |
| 5 | Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda pendapat. | 0,582 | 0,263 | Valid |
| 6 | Saya tetap tenang saat menghadapi tekanan pekerjaan. | 0,695 | 0,263 | Valid |
| 7 | Saya menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas. | 0,598 | 0,263 | Valid |
| 8 | Saya berinisiatif untuk mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan. | 0,687 | 0,263 | Valid |
| 9 | Anggota tim saya saling membantu ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. | 0,493 | 0,263 | Valid |
| 10 | Budaya kerja di perusahaan ini memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara anggota tim. | 0,589 | 0,263 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

| NO | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar | 0,590 | 0,263 | Valid |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan | 0,567 | 0,263 | Valid |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan | 0,692 | 0,263 | Valid |
| 4 | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan | 0,771 | 0,263 | Valid |
| 5 | Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target kerja | 0,611 | 0,263 | Valid |
| 6 | Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | 0,674 | 0,263 | Valid |
| 7 | Saya memiliki target pribadi untuk meningkatkan kompetensi kerja setiap tahun | 0,413 | 0,263 | Valid |
| 8 | Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan diri saya sendiri | 0,637 | 0,263 | Valid |
| 9 | Perusahaan saya secara rutin melakukan evaluasi terhadap hasil kerja. | 0,612 | 0,263 | Valid |
| 10 | Pimpinan saya mendorong karyawan untuk meningkatkan mutu kerja | 0,497 | 0,263 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel produktivitas karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan $>$ r tabel (0,263), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X_1) | 0,798 | 0,600 | Reliable |
| Budaya Organisasi (X_2) | 0,769 | 0,600 | Reliable |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,808 | 0,600 | Reliable |

Sumber: Data diolah, 2025

Melihat hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa faktor inspirasi variabel lingkungan kerja fisik (X_1), budaya organisasi (X_2) dan produktivitas karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | 56 | | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 3.28665646 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .054 | |
| | Positive | .054 | |
| | Negative | -.054 | |
| Test Statistic | | .054 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .958 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .953 |
| | | Upper Bound | .963 |
| 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 926214481. | | | |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar 0,200 > 0,050. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6
Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik | .604 | 1.655 |
| | Budaya Organisasi | .604 | 1.655 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0, 604 dan budaya organisasi sebesar 0, 604 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1.655 dan variabel budaya organisasi sebesar 1.655 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .782 ^a | .612 | .597 | 3.348 | 1.602 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.602 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460 tidak ada gangguan autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.793 | 2.375 | | 2.018 | .049 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | -.095 | .062 | -.263 | -1.528 | .132 |
| | Budaya Organisasi | .030 | .074 | .071 | .410 | .684 |

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model uji Glejser pada variabel Lingkungan Kerja Fisik mendapat nilai signifikansi sebesar 0,132 dan budaya organisasi mendapat nilai signifikansi sebesar 0,684 dimana nilai signifikansi keduanya (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, model regresi pada data ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk analisis selanjutnya

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.716 | 3.755 | | 1.789 | .079 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .222 | .099 | .248 | 2.251 | .029 |
| | Budaya Organisasi | .639 | .117 | .602 | 5.470 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,716 + 0,222 X_1 + 0,639 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil konstanta sebesar 6,716 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan budaya organisasi (X₂) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,716 *point*.
2. Hasil lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,222 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,222 *point*
3. Hasil budaya organisasi (X₂) sebesar 0,639 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,639 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .782 ^a | .612 | .597 | 3.348 | .612 | 41.788 | 2 | 53 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,782, dimana nilainya berada pada rentang 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .782 ^a | .612 | .597 | 3.348 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,612 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar (100% - 61,2%) = 38,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 12

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.899 | 3.568 | | 5.578 | .000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .561 | .095 | .627 | 5.911 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,911 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan

Tabel 4. 13

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.278 | 3.827 | | 2.163 | .035 |

| | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Budaya Organisasi | .804 | .094 | .758 | 8.544 | .000 |
|-------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,544 > 2,006)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan

Tabel 4. 14
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 936.866 | 2 | 468.433 | 41.788 | .000 ^b |
| | Residual | 594.116 | 53 | 11.210 | | |
| | Total | 1530.982 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41.788 > 3,172)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Prima Mentari

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada Yayasan Prima Mentari di Kabupaten Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 19,899 + 0,561 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,627, yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,393 atau 39,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,911 > 2,006)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 8,278 + 0,804 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,758, yang artinya hubungan antara kedua variabel tergolong kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,575 atau 57,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(8,544 > 2,006)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima
3. Lingkungan kerja fisik (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas

Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 6,716 + 0,222 X_1 + 0,639 X_2$. Nilai koefisien korelasi secara bersama-sama sebesar 0,782 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,612, yang berarti variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($41,788 > 3,172$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Emron, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial (Edisi revisi)*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi ke-7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan (Cetakan ke-3)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi, cetakan ke-23)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2, cetakan ke-4)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono. (2022). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management: Theory and Practice (15th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Santoso, Singgih. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sarif, D. P., Gappar, S., Nanrang, P. H., & Mokodompit, E. A. (2025). *Peran Komunikasi Dalam Membangun Tim Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Digital*. *Jurnal Mirai Management*, 10(1), 267–272.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (hlm. 248). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Budaya Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371.
- Wibowo, A. (2017). *Instalasi Listrik Industri*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2021). *Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.

Jurnal:

- Amalia, I., & Wardani, W. G. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 190-204.
- Azis, R. Q. D., Beddu, M., Alimuddin, F., & Lukman, S. D. S. (2023). *Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(1), 63-71.
- Irmawati, I., Aneta, Y., & Rahman, E. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo*. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 911-915.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- Junaidi, M., Martiah, A., Kasmi, K., & Linda, L. (2025). *Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Optimalisasi Produktivitas Kerja*. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 12-23.
- Novitanti, N., & Situmorang, I. R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal of Information Systems and Management (JISMA)*, Vol. 02 No. 04, e-ISSN: 2829-6591.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.

- Shafira, R., & Suprpti, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Team Support PT. Graha Sarana Duta Area 2 Di Bumi Serpong Damai. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 260-271.
- Sutedi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1614-1624.
- Wijonarko, P. (2022). Spoken language identification on 4 Indonesian local languages using deep learning. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 11(6), 3288–3293. <https://doi.org/10.11591/eei.v11i6.4166>
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 97-111.
- Yunanti, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184-2195