

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Syajarotun Nuqud Mubarak (Synum)

Candra Dewi

Universitas Pamulang

Edy Krisyanto

Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: candradewi006@gmail.com¹ dosen01108@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to determine the effect of the physical work environment and organizational culture on work productivity, both partially and simultaneously. This study was conducted using quantitative methods involving employees of PT. Synum as the sample. The technique used to determine the sample in this study was a saturated sample, involving the entire population as a sample of 69 respondents. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression coefficient tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The research results obtained the multiple linear regression equation $Y = 4.045 + 0.115 X_1 + 0.810 X_2$, with a coefficient of determination of 0.793, meaning that the Physical Work Environment (X_1) and Organizational Culture (X_2) influence Work Productivity by 79.3%, with the remaining 0.01% influenced by variables outside the scope of this study. The partial test results for the Physical Work Environment (X_1) on Work Productivity (Y) were $(9.419 > 1.667)$ with a significance level of $0.001 < 0.05$, thus rejecting H_0 and accepting H_a . Therefore, there is a positive and significant partial effect of the Physical Work Environment (X_1) on Work Productivity (Y). Furthermore, Organizational Culture (X_2) on Work Productivity (Y) is $(16.092 > 1.667)$ with sig. $0.001 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that there is a positive and significant partial effect of the Organizational Culture (X_2) variable on Work Productivity (Y). Furthermore, in the simultaneous test of the Physical Work Environment (X_1) and Organizational Culture (X_2) variables on Work Productivity (Y), the result is $(130.998 > 3.136)$ with a significance level of $0.001 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that there is a positive and significant simultaneous effect of the Physical Work Environment (X_1) and Organizational Culture (X_2) variables on Work Productivity (Y).*

Keywords: *Physical Work Environment, Organizational Culture, Work Productivity*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan karyawan PT. Synum sebagai sampelnya. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dengan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 69 responden. Analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan uji regresi linier berganda $Y = 4,045 + 0,115 X_1 + 0,810 X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,793 artinya Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 79,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil uji parsial untuk Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $(9,419 > 1.667)$ dengan sig. $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Selanjutnya, Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $(16,092 > 1.667)$ dengan sig. $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Selanjutnya, pada uji simultan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar $(130,998 > 3.136)$ dengan sig. $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Produktivitas di tempat kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan, terutama pada sektor konstruksi di mana efisiensi dan produktivitas di tempat kerja sangat penting. Dengan adanya kemajuan teknologi dan persaingan bisnis, perusahaan harus memastikan bahwa produktivitas karyawan tetap optimal agar dapat bersaing secara kompetitif. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, baik dari aspek individu maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada permasalahan produktivitas kerja karyawan berdasarkan indikator utama, yaitu kemampuan, peningkatan hasil, etos kerja, pengembangan diri, kualitas kerja, dan efisiensi. Berikut lampiran data produktivitas kerja karyawan :

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja PT. Synum

No	Indikator	Keterangan	2022	2023	2024
1	Kemampuan	Ketepatan penyelesaian proyek	80%	89%	95%
2	Mutu	Kualitas hasil pekerjaan	85%	92%	96%
3	Efisiensi	Efisiensi penggunaan material	72%	80%	89%
4	Semangat kerja	Tingkat kehadiran tenaga kerja	88%	93%	98%
5	Meningkatkan hasil yang dicapai	Tingkat inisiatif tim kerja	75%	85%	94%
6	Pengembangan diri	Upaya pengembangan diri karyawan	70%	82%	90%

Sumber: Data Sekunder PT. Synum, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, Produktivitas kerja PT Syajaratun Nuqud Mubarak pada 2022–2024 menunjukkan tren peningkatan di seluruh indikator. Ketepatan penyelesaian proyek, kualitas hasil pekerjaan, efisiensi material, kehadiran tenaga kerja, inisiatif tim, hingga upaya pengembangan diri karyawan semuanya mengalami kenaikan signifikan dari tahun ke tahun. Meskipun target 100 persen belum sepenuhnya tercapai, capaian hingga 2024 sudah mendekati maksimal dan mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja serta pengelolaan sumber daya manusia. Kualitas kerja adalah indikator penting yang harus dipertimbangkan. Karyawan diharapkan untuk tidak hanya menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga mematuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pada situasi tertentu, ada kemungkinan bahwa peningkatan jam kerja atau produktivitas dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan tekanan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan adanya sistem kerja yang dapat menyeimbangkan antara produktivitas dan kualitas hasil kerja

Tabel 1.2 Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik PT. Synum

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
			Ya		Tidak		
1	Pencahayaan	Saya merasa pencahayaan di area kerja saya sudah cukup terang	25	83%	5	17%	30
2	Sirkulasi udara	Udara di ruang kerja terasa segar dan tidak pengap	19	63%	11	37%	30
3	Kebisingan	Suasana kerja di kantor cukup tenang dan tidak bising	25	83%	5	17%	30
4	Kebersihan	Kebersihan di lingkungan kerja memberikan kenyamanan saat bekerja	22	73%	8	27%	30
5	Ruang Gerak	Saya memiliki cukup ruang untuk bergerak bebas saat bekerja	17	57%	13	43%	30
6	Keamanan	Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang memadai	19	63%	11	37%	30

Sumber : Data Pra Survey, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 30 responden mengenai lingkungan kerja fisik, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa

pencahayaan di area kerja sudah memadai, suasana kerja relatif tenang, dan kebersihan lingkungan kerja memberikan kenyamanan saat bekerja. Selain itu, cukup banyak karyawan yang menilai sirkulasi udara di ruang kerja sudah mendukung, ruang gerak yang tersedia cukup untuk beraktivitas, serta perusahaan telah menyediakan alat keselamatan kerja. Walaupun demikian, masih terdapat sebagian responden yang memberikan jawaban berbeda, yang dapat dimaknai sebagai masukan berharga agar perusahaan terus melakukan peningkatan pada aspek-aspek tertentu. Secara keseluruhan, hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan telah berada pada kategori baik, namun tetap terbuka peluang untuk penyempurnaan guna menciptakan suasana kerja yang semakin nyaman dan produktif

Tabel 1.3 Data Pra Survey Budaya Organisasi PT. Synum

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
			Ya		Tidak		
1	Inovasi dan pengambilan risiko	Saat mencoba sesuatu yang baru, perusahaan mendukung dengan pertimbangan risiko yang diperhitungkan demi perbaikan proses kerja	27	90%	3	10%	30
2	Perhatian terhadap detail	Perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas	24	80%	6	20%	30
3	Orientasi hasil	Keberhasilan kerja saya diukur berdasarkan pencapaian target yang jelas	22	73%	8	27%	30
4	Orientasi orang	Hubungan antar karyawan dibangun atas dasar saling menghargai dan menghormati	25	83%	5	17%	30
5	Orientasi tim	Organisasi saya mendorong kolaborasi dan kerja sama antar anggota tim	26	87%	4	13%	30
6	Keagresifan	Karyawan didorong untuk bekerja cepat dan efisien dalam menghadapi tantangan	21	70%	9	30%	30

Sumber: Data Pra Survey, 2025

Dari hasil prasurvey terhadap 30 responden, secara umum budaya organisasi dinilai positif. Sebagian besar karyawan merasakan dukungan perusahaan dalam inovasi, kerja sama tim, dan hubungan antar karyawan, yang tercermin dari tingginya persentase jawaban Ya. Selain itu, mayoritas juga menilai keberhasilan kerja diukur melalui target yang jelas serta adanya dorongan untuk bekerja cepat dan efisien. Namun demikian, masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan terkait budaya organisasi yang diterapkan

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi terciptanya suatu kondisi yang nyaman bagi para karyawan dalam melakukan seluruh aktivitas perusahaan, (Krisyanto, 2022)

Budaya Organisasi

Menurut (Tuala, 2022, p 4) definisi budaya organisasi, budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang berkaitan dengan keyakinan, nilai dan perilaku diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai alat untuk menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, persatuan, keakraban dan integritas organisasi yang memberikan norma atau pedoman kepada anggotanya organisasi memecahkan masalah dengan cara yang sama organisasi eksternal dan internal untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi

Produktivitas Kerja

Secara umum, yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dengan hasil yang dihasilkan (*output*). Peningkatan produktivitas kerja di dalam perusahaan harus dilakukan secara profesional agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan, kapasitas organisasi, dan persyaratan lainnya. Produktivitas kerja memiliki pertimbangan penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika produktivitas kerja tidak berjalan dengan baik, maka akan menyebabkan penurunan ambang batas produktivitas kerja. Biasanya diakibatkan jumlah tenaga kerja dengan hasil yang ingin dicapai, rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan (Lilia dkk., 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:65) penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, atau lebih spesifik lagi, sebab akibat dari dua variabel independen dan dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menitikberatkan pada data angka dan analisis statistik. Menurut (Syahrizal & Jailani, 2023), penelitian kuantitatif umumnya terbagi ke dalam beberapa jenis, seperti deskriptif, korelasional, kausal-komparatif, dan eksperimen. Metode penelitian kuantitatif memiliki keunggulan dari sisi efisiensi, karena analisis biasanya dilakukan dengan menggunakan sampel untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Selain itu, dalam kondisi tertentu, pendekatan ini juga mampu memberikan penjelasan yang lebih akurat dan terukur terhadap fakta yang ditemukan di lapangan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Butir Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Keterangan
1	0,278	0,237	Valid
2	0,603	0,237	Valid
3	0,449	0,237	Valid
4	0,348	0,237	Valid
5	0,404	0,237	Valid
6	0,592	0,237	Valid
7	0,588	0,237	Valid
8	0,560	0,237	Valid
9	0,532	0,237	Valid
10	0,565	0,237	Valid
11	0,559	0,237	Valid
12	0,591	0,237	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Artinya, kuesioner ini sudah sesuai dan dapat digunakan sebagai sumber data yang dapat diolah dalam penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Keterangan
1	0,676	0,237	Valid
2	0,601	0,237	Valid
3	0,594	0,237	Valid
4	0,492	0,237	Valid
5	0,513	0,237	Valid
6	0,498	0,237	Valid
7	0,610	0,237	Valid
8	0,577	0,237	Valid
9	0,620	0,237	Valid
10	0,594	0,237	Valid
11	0,681	0,237	Valid
12	0,643	0,237	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas dari variabel Budaya Organisasi (X2), diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Artinya, kuesioner ini sudah sesuai dan dapat digunakan sebagai sumber data yang dapat diolah dalam penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Butir Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Keterangan
1	0,576	0,237	Valid
2	0,267	0,237	Valid
3	0,697	0,237	Valid
4	0,499	0,237	Valid
5	0,631	0,237	Valid
6	0,647	0,237	Valid
7	0,608	0,237	Valid
8	0,524	0,237	Valid
9	0,571	0,237	Valid
10	0,624	0,237	Valid
11	0,683	0,237	Valid
12	0,732	0,237	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas dari variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Artinya, kuesioner ini sudah sesuai dan dapat digunakan sebagai sumber data yang dapat diolah dalam penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,744	0,70	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,830	0,70	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,829	0,70	Reliable

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas standar minimum 0,70. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki nilai 0,744, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,830, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,829. Nilai-nilai tersebut

menandakan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dikatakan andal dan layak digunakan untuk tahap pengumpulan data

Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.26689333	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.100	
	Negative	-.072	
Test Statistic			.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.085
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.086
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.079
		Upper Bound	.094
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,085, yang berarti lebih besar dari 0,05. Artinya, data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.045	2.792		1.449	.152		
Lingkungan Kerja Fisik	.115	.097	.110	1.191	.238	.355	2.813
Budaya Organisasi	.810	.093	.803	8.668	<.001	.355	2.813

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel *Coefficients*, baik Lingkungan Kerja Fisik maupun Budaya Organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,355 > 0,10$ dan VIF sebesar $2,813 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada kedua variabel tersebut

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
10	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.894 ^a	.799	.793	3.316	1.389
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.16, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,389 yang berada pada interval 1,100 – 1,550 yang artinya tanpa kesimpulan dalam model regresi

pada penelitian. Jika dibandingkan dengan nilai DW pada tabel berdasarkan tingkat kepercayaan 0,05, jumlah sampel 69, dan dua variabel independen (K), diperoleh nilai $dL = 1,5507$ dan $dU = 1,6697$. Karena $DW < dL$ ($1,389 < 1,5507$), artinya tidak terdapat kesimpulan namun bisa saja terdapat gejala autokorelasi. Untuk mengatasi hal ini, peneliti melakukan metode Cochrane-Orcutt, yang bertujuan untuk memperbaiki model regresi sehingga nilai Durbin-Watson menjadi lebih mendekati 2 dan autokorelasi dapat diminimalkan. Menurut (Ghozali 2023:135) metode Cochrane-Orcutt dapat digunakan untuk mengatasi autokorelasi dan menghasilkan nilai DW (Durbin-Watson) yang baru, yang kemudian digunakan untuk menentukan apakah model regresi terbebas dari autokorelasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi dengan Cochrane-Orcutt

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.782	3.15096	1.832
a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1					
b. Dependent Variable: LAG_Y					

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi setelah dilakukan pengobatan menggunakan metode Cochrane-Orcutt, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,832. Dengan tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel ($n = 69$), dan jumlah variabel bebas ($k = 2$), diperoleh nilai $dU = 1,6697$ dan $4 - dU = 2,3303$. Karena nilai DW berada di antara dU dan $4 - dU$ ($1,6697 < 1,832 < 2,3303$), dan bisa dilihat dari pedoman interpretasi uji Durbin – Watson terletak pada rentang 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.441	1.760		3.660	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	-.030	.061	-.096	-.485	.629
	Budaya Organisasi	-.056	.059	-.189	-.951	.345
a. Dependent Variable: Abs RES						

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan bahwa baik variabel Lingkungan Kerja Fisik maupun Budaya Organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai absolut residual. Nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,629 dan untuk Budaya Organisasi sebesar 0,345, keduanya lebih besar dari 0,05

Uji Regresi Linier

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.045	2.792		1.449	.152
	Lingkungan Kerja Fisik	.115	.097	.110	1.191	.238
	Budaya Organisasi	.810	.093	.803	8.668	<.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

1. Nilai konstanta 4,045 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (Y) meskipun tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tetap memiliki pengaruh sebesar 4,045
2. Berdasar tabel tersebut Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), yang artinya semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Fisik (X1) maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,115
3. Budaya Organisasi (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), artinya semakin baik Budaya Organisasi (X2) di perusahaan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,810

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (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	.894 ^a	.799	.793	3.31602	.799	130.998	2	66	<.001
a. Predictors: (Constant), X2, X1									

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan tabel 4.25 hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,894 dimana nilai tersebut masuk dalam rentang interval 0,80 – 1,000 dimana interpretasi hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sangat kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.28 Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.793	3.31602
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan tabel 4.28 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,793, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar $0,793 \times 100\% = 79,3\%$. Dimana sebesar 20,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya

Uji Hipotesis

Tabel 4.29 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.917	3.832		3.110
	Lingkungan Kerja Fisik	.789	.084	.755	9.419
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Data olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji pengolahan data pada tabel 4.29 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,419, yang dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,419 > 1.667$) dan diperkuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak H_{a1} diterima, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4.30 Hasil Uji t Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.030	2.675		1.880	.064
	Budaya Organisasi	.899	.056	.891	16.092	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil uji pengolahan data pada tabel 4.30 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 16,092, yang dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,092 > 1.667$) dan diperkuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{02} ditolak H_{a2} diterima, dapat diartikan Budaya Organisasi(X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 4.31 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2880.901	2	1440.451	130.998
	Residual	725.736	66	10.996	
	Total	3606.638	68		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Output SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.30 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 130,998 yang dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($130,998 > 3,136$) dan diperkuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dapat diartikan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah diuraikan pada setiap bab sebelumnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi liner sederhana $Y = 11,917 + 0,789 X_1$ menyatakan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Diukur juga dari nilai koefisien determinasi 0,570, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 57%. Dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,419 > 1,667$) dan diperkuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{01} ditolak H_{a1} diterima, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Dari hasil persamaan regresi liner sederhana $Y = 5,030 + 0,899 X_2$ menyatakan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Diukur dari nilai koefisien determinasi 0,794, artinya variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 79,4%. Dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,092 > 1,667$) dan diperkuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka

- dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dapat diartikan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 4,045 + 0,115 X_1 + 0,810 X_2$ variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Diukur dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,793 artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 79,3% Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 130,998 yang dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($130,998 > 3.136$) dan diperkuat dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, dapat diartikan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Aditama, R.A. 2020. *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriani, A.D., Mulyana, A., Widarnandana, I.G.D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D.D. & Dewi, I.C. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Tohar Media.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. 2023. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* . 10 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P.Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kashmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marissa, F.H.G. & Azhar, F. 2022. *Pengantar Pemasaran: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Marwansyah 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurdiansyah, H. & Rahman, R.S. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Prasadj, R. 2019. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Pratama, R. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. 2020. *Fundamentals of Management*. London: Pearson Education.
- Sedarmayanti 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono 2023. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Personalita Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tuala, R.P. 2022. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pustaka Media.

JURNAL:

- Achmad, A.N., Arfah, A., Mente, L. & Murfat, Moh.Z. 2021. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 4(3): 215–224.

- Andriani, A.D., Mulyana, A., Widarnandana, I.G.D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D.D. & Dewi, I.C. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Tohar Media.
- Cyndi N. Tinungki, Lucky O.H. Dotulong & Christoffel. Kojo 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan ada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado). *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 8(2): 25–37.
- Enrique, K.C. & Krisyanto, E. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Digital Form Jakarta Barat. *Jurnal Konsisten*, 1(4): 176–186.
- Ghozali, I. 2023. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Indriyati, R. 2022. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang Dan Pertanahan Kabupaten Tegal. *Skripsi thesis, Universitas Pancasakti Kota Tegal*.
- Krisyanto, E. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2).
- Kustini, E. & Sari, N. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3): 303–311.
- Kusumadewi, R.N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1): 510–521.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega & Irwan, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 585–591.
- Lilia, W., Lombu, J.W., Napitupulu, P., Laoly, A.K. & Nainggolan, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN : JURNAL PENELITIAN*, 4(1): 24–38.
- Lourens, A. & Wibowo, Fx.P. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(2).
- Maduningtias, L. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *Jurnal Jenius*, 2(3): 304–400.
- Maliah, H. & Kurniawan, D. 2020. Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 9(1): 109–125.
- Oktavia, R. & Fernos, J. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota. *Jurnal Economina*, 2(4): 993–1005.
- Otoluwa, N.I., Burhan, H. & Hasan, A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracajaya Abadi motor Cabang Maros. *Journal of Management*, 6(2): 301–310.
- Pasaribu, R., Tambunan, Y.S. & Panggabean, Y.T.U. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(4): 100–114.
- Prasetyo, E.B. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Risma, Haeruddin, M.I.M., Hasbiah, S., Kurniawan, A.W. & Abad, R.R. 2025. The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Work Productivity

- at PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* , 4(3): 1824–1831.
- Setyorini, A.D. & Santi 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Akuntansi*, 427–437.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, 6(1): 14–31.
- Syahrizal, H. & Jailani, M.S. 2023. Jenis-jenis penelitian dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1: 13–23.
- Taber, K. S. (2018). *The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education*. Research in Science Education, 48, 1273–1296.
- Tarigan, W.J., Girsang, R.M. & Martina, S. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 5(3): 363–371.
- Tutu, R.V.B., Areros, W.A. & Rogahang, J.J. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(): 24–29.
- Wahyuningsih, S. 2019. Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 13(2).
- Wangi, V.K.N., Bahiroh, E. & Imron, A. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisni*, 7(1): 40–50.
- 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.