

The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Work Productivity CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya

Azrial Muhamad Syahdila ^{1)*}; Arga Sutrisna ²⁾; Gian Riksa Wibawa ³⁾

^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ azrialmsyahdilase@gmail.com ;²⁾ argasutrisna@unper.ac.id ;³⁾ gianriksawibawa@unper.ac.id

How to Cite :

Syahdila, M, A., Sutrisna, A., Wibawa, R, G. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [20 Agustus 2024]

Revised [22 September 2024]

Accepted [25 September 2024]

KEYWORDS

Organizational Culture, Work Environment, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei. metode survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 70 responden yang merupakan karyawan bagian Manajemen Staff CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya.Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya , dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research was conducted with *the* aim of determining *the* influence of Organizational Culture and Work Environment on CV Work Productivity. Sukahati Pratama Tasikmalaya. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach to primary data collection using the survey method. The survey method uses data obtained directly through a questionnaire distributed to 70 respondents who are employees of the CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya Staff Management section. The technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be seen that Organizational Culture and Work Environment simultaneously, have a significant effect on CV Work Productivity.Sukahati Pratama Tasikmalaya.Organizational Culture partially has a significant effect on CV Work Productivity. Sukahati Pratama Tasikmalaya, and the Work Environment partially have a significant effect on CV Work Productivity. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan perusahaan. Perusahaan pasti mempunyai tujuan masing - masing dan memiliki tujuan dengan perusahaan lainnya. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa di dukungnya dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumberdaya manusia sangatlah penting bagi setiap perusahaan yang

dimana menjadi salah satu faktor berhasil atau tidaknya perusahaan. Sumber daya manusia ataupun orang - orang yang bekerja di dalam perusahaan harus dikelola dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang diharapkan. Setiap organisasi perusahaan akan melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik perusahaan yang berorientasi profit atau pelayanan, di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tentunya ada yang bekerja di dalamnya yaitu sumber daya manusia atau para karyawannya. Dalam mengatur sumber daya manusia diperlukannya sistem yang tepat dan sesuai agar para karyawan yang bekerja merasa aman, nyaman, produktif dan bisa bekerja secara maksimal untuk menghasilkan produktivitas perusahaan yang telah di targetkan.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif, produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Endang Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Produktivitas adalah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat.

Produktivitas dapat berpengaruh oleh budaya suatu organisasi, yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Menurut Asbari et al. (2019), budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan. Budaya organisasi atau yang biasa juga disebut budaya perusahaan memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah sistem penyebaran nilai-nilai yang berada dalam suatu organisasi dan berguna sebagai pengarah perilaku anggota anggotanya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi setiap perusahaan karena hal tersebut tentunya menjadikan salah satu ciri bagi perusahaan ataupun organisasi.

Selain budaya organisasi yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Serta di dukung sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Budiasa (2021;39) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan.

CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 2001 yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang *supplier* daging ayam atau ayam potong. Ada berbagai produksi olahan ayam potong yang di sediakan diantaranya ayam utuh atau ayam karkas, ayam parting, ayam boneless atau ayam filet dan sampingan. CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya adalah sebuah perusahaan dimana banyak memiliki Karyawan yang lebih dari 300 Karyawan. CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya saat ini memiliki 2 kantor dimana satu ada pada JL. Paseh Kab. Tasikmalaya dan satu lagi JL. Sambong Jaya, Sambong Pari Kab. Tasikmalaya. (Sumber bagian HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya). CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya memiliki Budaya dimana setiap bulannya ada pengajian bagi para karyawannya dan juga pada bagian manajemen staf. Para pemilik dan juga manajemen termasuk juga karyawan di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya biasanya melakukan Budaya tersebut. Selain dari pada itu juga CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya sebelum melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering diadakannya sholat dhuha terlebih dahulu .Dan juga budaya unik satu lagi pada Budaya organisasinya adalah ketika pemberian Gaji Karyawan biasanya ada suatu Kotak amal yang di simpan di depan Karyawan untuk bisa membuat karyawanya menyisihkan uang untuk amalan sodakoh bagi orang-orang yang membutuhkan yang nantinya akan langsung disalurkan. (Sumber bagian HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya). Budaya tersebut tentunya menjadi sebuah faktor untuk meningkatkan

produktivas kerja. Terlebih dari pada itu biasanya perusahaan atau organisasi menuntut para karyawannya meningkatkan Produktivitas kerjanya untuk mencapai target perusahaan. Tetapi pada kenyataannya terkadang tidak semua karyawan dapat mencapai target kerja tersebut karena beberapa faktor dimana salah satunya bisa dalam suatu Budaya organisasinya atau pada Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman ataupun pada Lingkungan kerja nonfisik nya dimana sulitnya untuk beradaptasi dengan karyawan lainnya. (Sumber bagian HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)

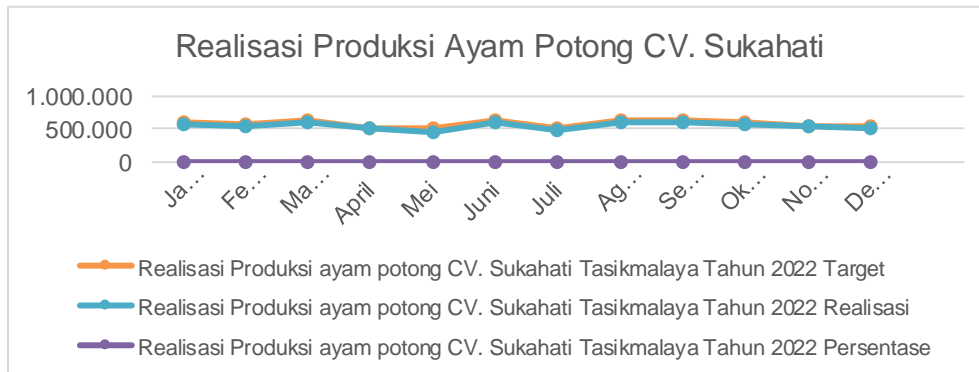
Permasalahan dalam Budaya organisasinya Menurut HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dimana pada Budaya yang sering dilakukan banyak para karyawan yang tidak mengikuti Budaya agamis tersebut apalagi dalam budaya pengajian rutin, dimana karyawan banyak mengabaikan hal tersebut dan dimana berpengaruh pada produktivitasnya yang menurun. Penelitian ini berfokus pada bagian Manajemen staff dimana bagian tersebut kurang mengikuti dalam Budaya yang ada sehingga berpengaruh terhadap staff yang lainnya. Selain dari pada itu juga Lingkungan yang baik di contohkan pada bagian Manajemen staff dimana mereka membuat Lingkungan yang sangat positif bagi karyawan baik dalam Lingkungan fisik maupun Lingkungan nonfisik. Untuk memudahkan tingkat Produktivitas kerja pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya dapat dilihat pada Realisasi Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya untuk mengetahui target dan realisasi pencapaian pada tahun 2022 :

Tabel 1 Realisasi Produksi Potong Ayam CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya

BULAN	TARGET	REALISASI	%
JANUARI	604.800	555.052	91,77%
FEBRUARI	556.800	541.789	97,30%
MARET	621.600	584.092	93,97%
APRIL	516.000	504.557	97,78%
MEI	492.000	434.279	88,27%
JUNI	614.400	599.603	97,59%
JULI	508.800	484.566	95,24%
AGUSTUS	616.800	587.948	95,32%
SEPTEMBER	616.800	586.516	95,09%
OKTOBER	580.800	558.378	96,14%
NOVEMBER	547.200	541.589	98,97%
DESEMBER	523.200	509.610	97,40%

(Sumber bagian HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)

Berdasarkan Tabel dilihat pada tahun 2022 dengan Target pada Penjualan bulan Januari sebesar 604.800 dan Terealisasikan sebesar 55.052 atau 91,77% Terealisasikan, Bulan Februari meningkat 7% menjadi 97,30%, bulan Maret mengalami penurunan sebesar 4% yaitu menjadi 93,97% Terealisasikan, bulan April kembali mengalami peningkatan sebesar 4% menjadi 97% lalu bulan Mei mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 9% dari 97% menjadi 88,27%, Bulan Juni kembali sangat meningkat sebesar 9% yaitu sebesar 97%,menurun kembali pada bulan juli sebesar 3% menjadi 95% dan stabil hingga bulan September Sebesar 95% tetapi kembali ada Peningkatan pada bulan Oktober sebesar 1% menjadi 96% dan kembali naik 2% pada bulan November yaitu sebesar 98% dan di bulan Desember turun 1 % menjadi 97%. Realisasi penjualan yang tidak sesuai target yang diduga menjadi salah satu penyebab penjualan cenderung menurun dan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan. Dan perusahaan menuntut untuk terus meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Kemudian dapat dilihat juga grafik agar mempermudah melihat naik turun nya Realisasi produksi potong Ayam CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya:



Gambar 1 Realisasi Produksi Ayam Potong CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya Tahun 2022

Berdasarkan Gambar diketahui bahwa Realisasi Produksi Ayam potong mengalami naik turun yang dimana artinya tidak ada sebuah kesetabilan atau konsistensi Produktivitas Kerja Pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya selama 12 bulan paada tahun 2022. Dimana dapat dilihat pada Gambar 1. Penurunan paling besar pada tahun 2022 terjadi pada bulan maret sampai pada bulan mei pada faktor Realisasinya yang pada bulan Maret realisasinya dari 584.092 ekor ayam potong menurun menjadi 434.279 ekor ayam potong pada bulan Mei. Tetapi satu bulan kemudian pada bulan Juninya mengalami tingkatan yang sangat besar pada tahun tersebut yaitu mencapai 599.603 ekor tetapi masih jauh dalam target bulanan nya yang mencapai 614.400 ekor.

Dari pembahasan tersebut dan yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya bapak Riki menyatakan ingin mengetahui lebih Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja mempengaruhi Produktivita kerja karyawan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Dimana Hal tersebut dapat dilihat dari banyak nya budaya yang agamis dimana menjadi sektor apakah para karyawan dapat meningkatkan Produktivitas kerjanya, Budaya yang agamis disini menjadi salah satu hal yang unik dalam suatu perusahaan. Budaya agamis disini dimana sering diadakan nya pengajian rutin untuk semua karyawan dari mulai pimpinan, HRD hingga staff, Selain dari pada itu semua karyawan sebelum melakukan kegiatan sering diadakan solat sunnah atau sulat dhuha terlebih dahulu untuk meningkatkan keimaman karyawan dan juga ada hal unik lain dengan diadakan nya sodakoh pada saat pembagian gaji karyawan. Dan juga dilihat dari Lingkungan kerja nya karyawan mampu beradaptasi dengan Budaya organisasi yang ada pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya pada faktor lingkungan kerja nonfisik. Hal ini menjadikan penulis tertarik dengan kejadian pada CV. sukahati pratama sebagai bahan untuk penelitian.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang selalu ada dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, dimana ini menjadi sebuah kebiasaan atau budaya yang ada pada sebuah perusahaan atau Organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Sulaksono (2019:4) definisi budaya organisasi adalah Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Adapun definisi lain menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Robbins dan Coulter (2018:118) mengemukakan bahwa, "Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak." Budaya organisasi pastinya ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana Budaya Organisasi pasti berbeda setiap perusahaannya. Makin baik Budaya Organisasinya makin baik pula Produktivitas kerja suatu perusahaan tersebut. Menurut Indrasari, (2017) Menyatakan bahwa "Budaya Organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya". Syardiansyah et al., (2020:440) Menyatakan bahwa "Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau

sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

Ikatan budaya tercipta oleh seseorang atau kelompok yang bersangkutan baik keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan individu satu dengan yang lain dengan cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Richard L. Daft dalam Riono et al., (2020:140) Mengemukakan bahwa Budaya Organisasi ialah sekelompok asumsi penting yang dipegang Bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Sesuai dengan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu Nilai, norma, sikap dan peraturan yang menjadi pembeda tiap organisasi atau perusahaan yang lain untuk membatasi kegiatan kerja dalam mencapai tujuan Organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibidang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Farida (2016) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Menurut Herlinda et.al (2021:122) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) menyatakan Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun Lingkungan Kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu Perusahaan.

Produktivitas Kerja

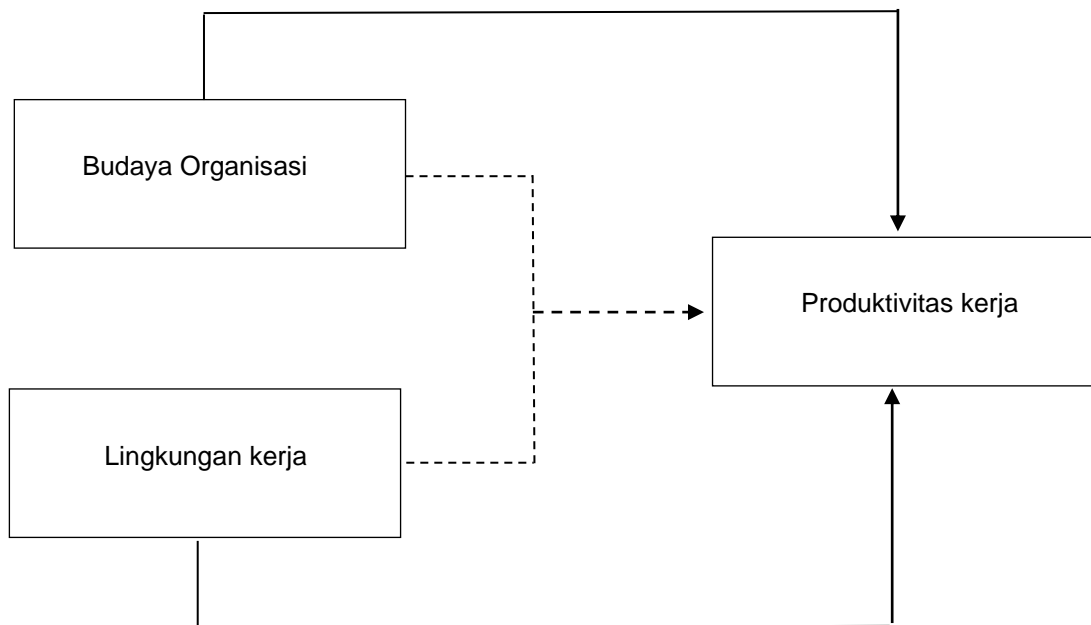
Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini (Sutrisno 2017). Sedangkan menurut Busro, (2018:), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah

perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Busro (2018), Produktivitas Kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan alur pemikiran ,maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran dalam Gambar :



Keterangan :

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : _____

Gambar 2 Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode

Penelitian yang akan dilakukan adalah dengan metode kuantitatif dengan pendekatan survey Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilandaskan atas filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017: 8) mendefinisikan bahwa Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Survei merupakan proses pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugyono, 2017). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja(X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Menurut Sugyono (2017), persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja(Variabel Dependen)
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Budaya Organisasi (Variabel Independen)
- X₂ = Lingkungan Kerja (Variabel Independen)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.553	0,1982	Valid
X1.2	0.622	0,1982	Valid
X1.3	0.468	0,1982	Valid
X1.4	0.568	0,1982	Valid
X1.5	0.586	0,1982	Valid
X1.6	0.777	0,1982	Valid
X1.7	0.634	0,1982	Valid
X1.8	0.636	0,1982	Valid

Sumber: Olah data primer 2024

Dari uji validitas mengenai Budaya organisasi (X₁) Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 Di peroleh hasil r tabel sebesar 0.1982 dengan hasil R hitung > r tabel. Sehingga Uji Validitas Budaya Organisasi dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Tabel 3 Uji Validitas X2

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.390	0,1982	Valid
X2.2	0.627	0,1982	Valid
X2.3	0.453	0,1982	Valid
X2.4	0.442	0,1982	Valid
X2.5	0.458	0,1982	Valid
X2.6	0.548	0,1982	Valid
X2.7	0.429	0,1982	Valid
X2.8	0.444	0,1982	Valid
X2.9	0.435	0,1982	Valid
X2.10	0.450	0,1982	Valid

Sumber: Olah data primer 2024

Dari uji validitas mengenai Lingkungan kerja (X₁) Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 Di peroleh hasil r tabel sebesar 0,1982 dari hasil r hitung> r tabel. Sehingga Uji Validitas Lingkungan kerja dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Tabel 4 Uji Validitas Y

No	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.481	0,1982	Valid
Y2	0.515	0,1982	Valid
Y3	0.618	0,1982	Valid
Y4	0.687	0,1982	Valid
Y5	0.758	0,1982	Valid
Y6	0.654	0,1982	Valid
Y7	0.687	0,1982	Valid
Y8	0.620	0,1982	Valid

Sumber: Olah data primer 2024

Dari uji validitas mengenai produktivitas Kerja (X1) Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 Di peroleh hasil r tabel sebesar 0,1982 dari hasil r hitung > r tabel. Sehingga Uji Validitas Produktivitas kerja dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya organisasi	0.754	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0.602	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.779	0,6	Reliabel

Sumber: Olah data primer 2024

Hasil Terhadap uji reliabilitas diperoleh bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,6 hal ini berarti bahwa instrumen yang sudah penulis uji layak dan berhak untuk dilanjutkan ke tahap penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81663193
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.074
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah data primer 2024

Berdasarkan Gambar menunjukkan hasil yang di dapat dari hasil pengelolaan SPSS versi 25 memperlihatkan nilai asmply.sig 0,200 > 0,05 selain itu data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

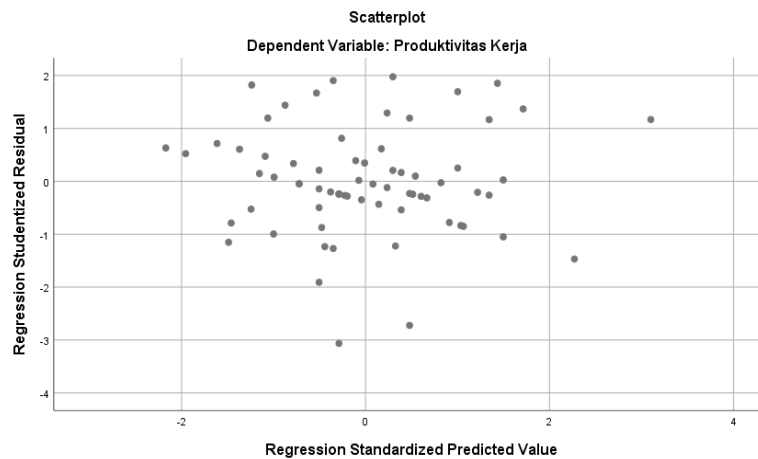
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.600	4.797		3.252	.002		
Budaya Organisasi	.193	.119	.203	1.626	.109	.795	1.258
Lingkungan Kerja	.272	.125	.274	2.187	.032	.795	1.258

Sumber: Olah data primer 2024

Hasil pengujian SPSS versi 25 pada Gambar mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ($0,795 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($0,795 > 0,10$). Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinieritas, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi. Selain itu hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ($1,258 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,258 < 10$). Maka dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinieritas, sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data primer 2024

Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar menunjukkan bahwa titik titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi penyimpangan dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi, sehingga dapat dikatakan uji Heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.408 ^a	.167	.142	2.858	2.162

Sumber: Olah data primer 2024

Berdasarkan Gambar menunjukkan nilai DW $2,162 > -2$ dan $2,162 < 2$ Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, artinya tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.600	4.797			3.252	.002					
Budaya Organisasi	.193	.119	.203	1.626	.109	.327	.195	.181	.795	1.258	
Lingkungan Kerja	.272	.125	.274	2.187	.032	.366	.258	.244	.795	1.258	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan output SPSS 25 diperoleh persamaan regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,600 + 0,193 X_1 + 0,272 X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 15,600 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja maka Produktivitas Kerja sebesar 15,600
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,193 artinya setiap kenaikan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,193 satuan selama Lingkungan Kerja (X2) tetap. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Budaya Organisasi akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,193 satuan selama Lingkungan Kerja (X2) tetap.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,272 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menaikkan Produktivitas Kerja sebesar 0,272 Satuan selama Budaya Organisasi (X1) tetap. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,272 satuan selama Budaya Organisasi (X1) tetap.

Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.408 ^a	.167	.142	2.858	.167	6.699	2	67	.002	2.162

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun nilai koefisien korelasi secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,408 nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sedang. Nilai korelasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai positif artinya meningkatkan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja dan sebaliknya, penurunan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan nilai R- Square adalah sebesar 0,167 atau 16,7%. Artinya besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 16,7% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 83,3% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.466	2	54.733	6.699	.002 ^b
	Residual	547.406	67	8.170		
	Total	656.871	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan nilai output SPSS, Nilai Sig F sebesar $0,002 < 0,05$, artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya secara nyata Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja jika ditingkatkan bersama-sama akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Maka semakin baik Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang diberikan CV. Sukahati Pratama maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja. Hal tersebut dikarenakan peningkatan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara nyata yang berakibatkan kenaikan Produktivitas kerja itu sendiri.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya
Tabel 12 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.600	4.797		3.252	.002					
Budaya Organisasi	.193	.119	.203	1.626	.109	.327	.195	.181	.795	1.258
Lingkungan Kerja	.272	.125	.274	2.187	.032	.366	.258	.244	.795	1.258

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Hasil penghitungan Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas $0,109 > \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya secara nyata pengaruhnya Budaya Organisasi tidak terbukti mampu meningkatkan Produktivitas Kerja. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi yang tinggi atau kuat mungkin tidak selalu meningkatkan produktivitas kerja, dan bahkan dapat menurunkannya. Budaya organisasi yang kuat dapat menurunkan produktivitas kerja karena bisa menyebabkan infleksibilitas, kepatuhan berlebihan, stres tinggi, ketidakcocokan nilai pribadi, komunikasi buruk, dan konflik internal.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi. Hasil penghitungan Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas $0,032 < \text{sig } \alpha 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya secara nyata pengaruhnya Lingkungan Kerja terbukti mampu meningkatkan Produktivitas Kerja. Sehingga semakin baik nilai Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja, hal tersebut dikarenakan Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karena menciptakan kenyamanan fisik, kondisi psikologis yang mendukung, akses ke fasilitas dan sumber daya, komunikasi yang efektif, keamanan dan keselamatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya secara keseluruhan budaya organisasi pada CV.Sukahati Tasikmalaya memiliki klasifikasi sangat baik, artinya Pegawai CV.Sukahati Tasikmalaya memiliki nilai sangat Baik. Lingkungan Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya Lingkungan Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya sudah tercipta suasana kerja yang nyaman dan baik di dalam kantor, dimana hal tersebut dapat terus meningkatkan Produktivitas kerja pegawainya.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

Saran

1. Berdasarkan skor terendah variabel Budaya Organisasi pada ukuran “Saya merasa bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya satu sama lain”. Saran penulis untuk CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya untuk memberikan pengalaman berupa sharing season terkait Budaya Organisasi, khususnya dalam Saya merasa bahwa rekan kerja saya dapat dipercaya satu sama lain, sehingga karyawan dapat mendapatkan kepercayaan yang sangat baik antar karyawan.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Lingkungan kerja pada ukuran “Saya merasa bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup nyaman”. Saran penulis untuk CV.Sukahati Pratama untuk memberikan lingkungan kerja yang lebih tenang agar karyawan memiliki tingkat kenyamanan yang baik.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Produktivitas kerja pada ukuran “Saya memahami sumber daya yang tersedia secara efisien untuk meningkatkan Produktivitas Kerja”. Saran penulis untuk CV.Sukahati Pratama Tasikmalaya khususnya kepada HRD untuk memberikan sharing season, yang bertujuan mengingatkan kepada karyawan nya untuk memahami sumber daya yang ada.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yaitu Kepemimpinan. Sehingga pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya dalam indikator Produktivitas kerja pimpinan dapat lebih tegas menghadapi pegawainya dan lebih memperhatikan Produktivitas kerja para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Resta Yunita. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat*. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol 3 No.2
- Aditama (2020) *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*.Malang:AE Publishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Agus Sekti Susila Atmojo (2023) *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AGS di Kota Batam*, *Jurnal ekonomi – Manajemen Vol 6 No 1* , *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada*
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Andre Lourens. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Graha Grafis Indonesia*. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis, Vol.1, No 2*
- Arasy, Anastasnya (2020) *Pengujian Hipotesis dalam pengambilan keputusan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Aris Wahyu, Hasan Ipmawan, Dwi Kristanto(2024) *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang)*. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA) Vol.4, No.1*.
<https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/index>
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri4.0*.*JimUPB*,8(1),7–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Bagas Prakoso¹ , Liska Liska^{2*}, Siti Zaitun Zunita³ *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora e-ISSN 2829-2340| p-ISSN 2829-2359 Vol. 1 No. 4*
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya:Jakad Publishing
- Budiasa, (2021). *Pengaruh Lingkungan kerja,kedisiplinan, dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA aneka usaha Lamongan*. Vol 2 No 2, 137 – 145
- Burhanuddin, Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Dwi Hatmoko. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Depok PT. Rajagrafinda Persada
- Edwin Faisal Putra. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Etrepreneur dan Majemen sains (JEMS) e- ISSN VOL 1 No 2*
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Elisa Tri Adinda. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis P – ISSN 2622-1616 Jambur Vol.6 No. 2*
- Endang Kustini, & Novita Sari. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 303-311.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku Ajar Msdm 2. Unmu Ponorogo Press*, 185(1), 4–8
- Fitria Octarini. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourc dengan retensi Karyawan sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan ISSN : 1979 – 2700 Vol.8 , No.1*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros*. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125.
- Herlinda. (2021). *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja*. <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/652>
- Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Irnawati. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis P – ISSN 2622-1616 Jambur Vol.5 No. 3*
- Josafat Eleazar Surya. (2022) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3*. Universitas Negeri Surabaya
- Kaswan, M (2018) *Manajemen Sumber daya Manusia Stategis Yogyakarta: ANDI OFFSET*, 2019.
- Lucia Maduningtas .(2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. L ‘Essential Jurnal ilmiah Manajemen SDM Jernius Vol. 2, No.3*
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. A. S. 2011. *Manajemen Personalialia*. Graha Indonesia : Jakarta
- Novena M. Runtu¹ Indri D. Palandeng² Jacky S.B. Sumarauw³ (2023) *Pengaruh Kualitas Layanan dan Fasilitas Terhadap Daya Saing Objek Wisata Pulau Tiga di Desa Pasir Putih Kabupaten Bolaang Mongondow* *Jurnal EMBA Vol.11 No.4*
- Novianti. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Journal Information Systems and Managemement*, Vol 02. No 04
- Prawironegoro, D., Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Priyatno, Duwi. (2013) *Olah Data Statistik Dengan PSPP*. MediaKom: Yogyakarta
- Richard. (2020). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Coulter. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson
- Schein, E. H. 2017. *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas kerja*. *Jurnal Ilmu terapan Manajemen Volume 2, Issue 4, E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246*
- Selviana Wulang Wurand. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta*. *Jurnal Bingkai Ekonomi*. Vol. 5 No. 2
- Siagian.2011.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:PT.Rineka Cipta
- Sinungan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sri Mulyani. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Berdikari Pondasi Utama di Jakarta Barat*. *Jurnal ekonomi Efektif Vol. 4, No1*
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, Hari. (2019) *Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sustrino, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno Edy,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Kencana, Jakarta
- Suwanto, dan Tjutju, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Terry, George r. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : bumi aksara.
- Yara Mira Sartika, (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danipati abinaya investema (JAKTV)*, *Jutnal Sekolah tinggi ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*