



Pengaruh Lingkungan, Budaya, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tiga Serangkai

Ayu Rizka Lesmana

Manajemen Bisnis Digital, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

ayurizkaaaa@gmail.com

Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih

Manajemen Bisnis Digital, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

kade.rachmawati@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and test what factors can affect work productivity, namely: (1) work environment, (2) organizational culture, (3) work experience. This research uses quantitative categories. The source of data processed in the form of the results of distributing questionnaires. The population of this study were all production employees of PT Tiga Serangkai. The number of samples obtained by the Slovin method amounted to 55 respondents. Simple Random Sampling technique was used in sampling in this study. This study uses multiple regression for data analysis. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, hypothesis tests consisting of F tests and t tests, and coefficient of determination tests. The results of this study are (1) the work environment has a significant effect on work productivity, (2) organizational culture has a significant effect on work productivity, (3) work experience has no effect on work productivity.

Keywords: work environment, organizational culture, work experience, work productivity

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menguji faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: (1) lingkungan kerja, (2) budaya organisasi, (3) pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan kategori kuantitatif. Sumber data yang diolah berupa hasil penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan produksi PT. Tiga Serangkai. Jumlah sampel diperoleh dengan metode Slovin sejumlah 55 responden. Teknik Simple Random Sampling digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk data analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t, dan uji koefisien determinasi. Analisis data yang digunakan adalah aplikasi SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, (3) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, pengalaman kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Manajemen termasuk suatu ilmu untuk mengorganisasikan, merencanakan, dan mengatur suatu individu atau kelompok supaya dapat menghasilkan suatu barang dan jasa yang memiliki kualitas dengan mutu yang baik dan berkelanjutan bagi perusahaan itu sendiri. Manajemen memegang peranan yang penting di sebuah perusahaan untuk meningkatkan sumber dayanya berjalan dengan efisien dan efektif. Kunci dari perusahaan yang bagus dan kompeten adalah manajemen yang sangat terorganisir, dan manajemen yang mampu membuat sumber dayanya produktif serta disiplin dalam bekerja.

PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang terletak di Jl. Dr. Supomo No.23, Solo, Surakarta merupakan perusahaan manufaktur yang mengelola begitu banyak unit bisnis yang meliputi penerbitan dan percetakan, distribusi, serta ritel. Manajemen mengambil keputusan untuk melakukan restrukturisasi bisnis menjadi sebuah holding yang disebut dengan PT Tiga Serangkai Inti Corpora (TSIC). Holding PT Tiga Serangkai Inti Corpora mempunyai anak perusahaan yang mengelola unit bisnis, antara lain PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri (TSPM) dan PT Wangsa Jatra Lestari yang mengelola bisnis percetakan dan penerbitan. Untuk bagian pada bisnis distribusi dipegang oleh PT K33 Distribusi dan bagian pada bisnis ritel dipegang oleh PT Assalam Niaga Utama. Saat ini Tiga Serangkai mulai mengembangkan bisnis ke bidang konten digital melalui unit bisnis Padi Indah Digital (PID). Perusahaan ini diharuskan untuk memproduksi barang sesuai dengan target yang sudah ditentukan dengan waktu yang tepat. Maka dari itu, produktivitas kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan ini untuk terciptanya hasil terbaik dengan efisien dan efektif.

Tabel 1. Jumlah hasil produksi

TANGGAL	JUMLAH CETAK BAGUS	JUMLAH CETAK GAGAL	JAM KERJA/HARI
1 April – 7 April	594.425	2.423	9 jam
9 April – 15 April	635.025	1913	9 jam
16 April – 24 April	495.884	2113	9 jam
25 April – 30 April	330.075	1316	9 jam

Produktivitas kerja bisa dilihat dari data laporan harian PT Tiga Serangkai bagian produksi, dimana setelah diakumulasi dari tanggal 1 – 30 di bulan April di tahun 2022 hasil cetak bagus yang diperoleh sebanyak 2.055.409 dan hasil gagal cetak sangat sedikit yaitu hanya 7.765 sedangkan jumlah target yang ditetapkan pada bulan April sebanyak 2.022.900. Hasil cetak bagus jumlahnya pasti lebih dari jumlah targetnya karena setiap produk pasti memiliki jumlah toleransi hasil cetak. Jumlah jam kerjanya pun lebih banyak, bahkan hampir setiap hari rata - rata tambahan jam lembur yaitu antara 3 – 5 jam. Maka dapat disimpulkan rata-rata setiap hari para karyawan bekerja 10 – 12 jam dengan memperoleh hasil produk yang bagus.

Produktivitas berhubungan erat dengan efisiensi dan efektivitas. Jika efektivitas tinggi tetapi efisiensi rendah bisa dikatakan telah terjadi pengeluaran yang tinggi (pemborosan), sementara jika efisiensi tinggi tetapi efektivitas rendah maka bisa dikatakan tidak tercapainya target yang diinginkan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Penelitian tentang produktivitas kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan berbagai variabel, objek dan sudut pandang teori. Peneliti telah menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya berkaitan dengan pembahasan yang sudah ada pada penelitian ini. Penelitian dari Yunita dan Saragih (2019) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dan penelitian dari Sinaga (2020) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh

motivasi dan pengalaman kerja. Sedangkan penelitian dari Saputra dan Natalia (2021) menyatakan bahwa kebijakan WFH dan perubahan lingkungan kerja menjadi non fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja menjadi hal yang berada di sekitar karyawan dan merupakan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja di tempatnya bekerja. Penelitian Panjaitan (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, berbeda dengan penelitian tersebut Saleh dan Utomo (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja menurut Manullang (2004) merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Penelitian Komara dan Luwis (2016) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja, berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo dkk. (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Budaya organisasi menurut Moeljono (2005) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpacu ke suatu sistem bersama yang dianut para anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Penelitian Budiasih (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang berarti dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedikit berbeda dengan penelitian Jatmiko (2013) menunjukkan bahwa budaya perusahaan / organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Mendalami data hasil penelitian terdahulu yang beragam, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian ini supaya dapat mengetahui serta mendalami faktor apa saja yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Tiga Serangkai.

TEORI

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan menurut Sri Wahyuningsih (2019) selalu berhubungan antara output dengan input yang digunakan. Semakin besar target produksinya, maka semakin besar pula produktivitas karyawannya. Dapat dikatakan juga bahwa masalah produktivitas sangat penting untuk saat ini dalam suatu perusahaan/instansi, karena mempengaruhi tingkatan kesejahteraan manusia. Cara untuk mengukur produktivitas karyawan adalah dengan mengukur hasil kerja dari suatu divisi (kuantitatif). Menurut penelitian Manoppo dkk. (2021) indikator dalam produktivitas karyawan yaitu ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan kuantitas hasil kerja

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Enny W (2019) dimulai dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan saat ini. Seperti tradisi, beberapa kegiatan dan berbagai cara umum untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dengan demikian para anggota organisasi menganggap bahwa itu diyakini sebagai budaya organisasi perusahaan. Pola-pola budaya organisasi tersebut yang dapat diterapkan, seperti nilai, norma, kepercayaan, dan bahasa.

Perilaku para anggota organisasi ini dipengaruhi sangat kuat oleh budaya organisasi, maka dengan adanya budaya organisasi ini sanggup membentuk suatu identitas dan kepribadian dari anggota organisasi serta mampu memberikan perbedaan dari suatu organisasi terhadap organisasi yang lain. Pengaruh yang lainnya seperti, mampu menciptakan komitmen organisasi dengan mudah, dan mampu meningkatkan *relationship* antar anggota organisasi.

Contoh dari budaya organisasi adalah beribadah di waktu yang tepat, dilaksanakannya *refreshing* dalam seminggu sekali, dan memprioritaskan dalam merekrut karyawan yang beragama islam. Sehingga para pekerja bisa lebih tenang, nyaman, dan lebih fokus dalam bekerja. Adapun indikator budaya organisasi berbasis islami dalam penelitian Muchlis (2022)

diperoleh nilai-nilai organisasi dalam Al-Quran ialah komitmen mengenai perjanjian kerja, profesional dalam bekerja, amanah dan bertanggung jawab, serta loyalitas dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Enny W (2019) menyatakan bahwa sesuatu apapun yang berada di sekitar para karyawan dan dapat berpengaruh pada kepuasan pekerjanya dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang ditargetkan. Lingkungan kerja bisa meningkatkan semangat kerja dan bisa memotivasi para karyawan, sehingga bisa meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja mempunyai jenis-jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi, komputer, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan sebagainya. Dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja bisa dikatakan baik dan dapat berpengaruh terhadap produktivitas, misalnya rekan kerja yang sangat mengasyikkan meskipun jarak umurnya jauh berbeda tetapi tetap menghargai dan menghormati satu sama lain, serta ruangan kerja dan fasilitas yang sangat memadai. Sehingga dalam bekerja, para pekerja merasakan rasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Arwin (2022) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Paratama (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan bisa membantunya untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien waktu. Seorang karyawan bisa dikatakan produktivitasnya tinggi apabila karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam pekerjaan dan tingkat pengetahuan yang tinggi. Serta bisa dinyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengalaman kerja dikatakan baik dan berpengaruh terhadap produktivitas, misalnya seorang pekerja disaat mempunyai pengalaman yang banyak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang waktu yang banyak, serta banyaknya pengalaman para pekerja bisa mengajarkan kepada rekannya yang lain agar lebih efisien waktu dan lebih produktif dalam menghasilkan produk. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian Hariani dkk. (2019) yaitu lamanya waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, serta tingkat ketrampilan yang dimiliki.

HIPOTESIS

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut hasil penelitian Panjaitan (2017), penelitian Purnami dan Utama (2019), dan penelitian Wahyuningsih (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut hasil dari penelitian Sudanang dan Priyanto (2020), penelitian Sugiarti (2019), dan penelitian Fahmi dan Saputri (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

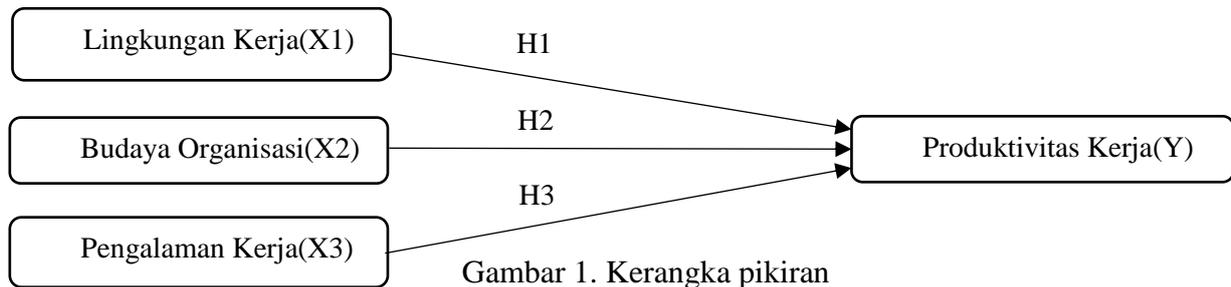
H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut hasil dari penelitian Erwin dan Rosnaida (2021), penelitian Osman dan Milenia (2022), dan penelitian Sinaga (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

KERANGKA PIKIRAN



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sugiyono (2017) menjelaskan penelitian kuantitatif ialah penelitian yang sumber data penelitiannya berasal dari data angka. Data diperoleh dari data primer (observasi).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang mempunyai ciri yang sama, dapat berupa individu berasal dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dalam pengambilan sampelnya. *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa harus memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi sejumlah 121 di perusahaan PT Tiga Serangkai dan menggunakan menggunakan Rumus Slovin, yang merupakan rumus yang dapat digunakan untuk menghitung data dengan jumlah populasi yang besar serta bisa menentukan sampel yang tepat dalam sebuah penelitian.

$$n = \frac{N}{(1+(N \times e^2))}$$

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus tersebut, bisa dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{(1+(121 \times 10\%^2))}$$

$$= \frac{121}{(1+(121 \times 0,01))}$$

$$= \frac{121}{(1+1,21)}$$

$$= \frac{121}{2,21}$$

n=54,75 dibulatkan menjadi 55

Berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 55 responden.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018 : 19) menggunakan metode statistik deskriptif untuk menganalisis data dengan menggambarkan profil data sampel yang telah dikumpulkan sebelum menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis. Statistik deskriptif

memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari mean, standart deviasi, varian, *maximum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji data dengan membandingkan antara r hitung dan r tabel. Nilai r hitung adalah hasil korelasi jawaban responden pada setiap pertanyaan dimasing-masing variabel dan hasilnya yaitu *corrected item-total correlation*. Untuk mendapat r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan $n - 2$ pada $\alpha=5\%$. Apabila r hitung $> r$ tabel dinyatakan valid dan r hitung $< r$ tabel dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni uji data dimana indikator dinyatakan reliabel atau tidak reliabel dengan melihat nilai cronbach's alpha (α). Nilai $\alpha > 0,60$ maka indikator dinyatakan reliabel, jika nilai $\alpha < 0,60$ maka indikator dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Analisis Uji Asumsi Klasik terdiri dari :

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji data yang harus terdistribusi normal, menggunakan uji *Kolmogrof-Smirnov* dengan data yang dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan uji data dimana model regresi harus terbebas dari multikolinieritas. Dengan kriteria nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Dan jika nilai $tolerance > 0,10$ maka bebas multikolinieritas, tetapi jika nilai $tolerance < 0,10$ maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji data dimana model regresi harus terbebas dari heteroskedastisitas. Dengan kriteria nilai jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu uji data yang digunakan guna meneliti dan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian Sinaga (2020) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_{(1)}X_{(1)} + b_{(2)}X_{(2)} + b_{(3)}X_{(3)} + e$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari :

Uji F

Uji F atau uji simultan dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen dengan kriteria F hitung $> F$ tabel atau F signifikan $<$

0,05 maka ditemukan pengaruh signifikan secara simultan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara masing-masing terhadap variabel dependen dengan syarat $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Jika t_{hitung} memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat kondisi yang signifikansi secara parsial antara X dengan Y.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien regresi atau R Square menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan atau diwakili oleh variabel independen. Koefisien regresi dapat dilihat pada tabel model *summary* yaitu pada kolom Adjusted R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

No.	Data Responden	Jumlah
1	Umur (tahun)	
	20 – 30	31
	30 – 40	19
	>40	5
2	Lama bekerja (tahun)	
	< 1	9
	1 – 5	29
	5 – 10	2
3	> 10	4
	Jabatan	
	Admin	3
	Asisten Operator CTP	1
	Helper	20
	Karyawan	16
	Koordinator Prepress	1
	Operator	7
Senior Operator	5	
Staff maintenance	2	

Tabel 1.1 Uji Validitas

Tabel 1.1.1 Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Pearson Correlation	Standar	Sig. (2-tailed)	Standar	Keterangan
X1.1	0,814	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X1.2	0,780	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X1.3	0,830	0,3445	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Dari hasil perhitungan uji validitas variabel lingkungan kerja (X1) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dinyatakan valid.

Tabel 1.1.2 Budaya Kerja (X2)

Indikator	Pearson Correlation	Standar	Sig.(2-tailed)	Standar	Keterangan
-----------	---------------------	---------	----------------	---------	------------

X2.1	0,744	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X2.2	0,815	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X2.3	0,777	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X2.4	0,795	0,3445	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Dari hasil perhitungan validitas variabel budaya kerja (X2) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan valid.

Tabel 1.1.3 Pengalaman Kerja (X3)

Indikator	Pearson Correlation	Standar	Sig.(2-tailed)	Standar	Keterangan
X3.1	0,701	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X3.2	0,857	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X3.3	0,741	0,3445	0,000	<0,05	Valid
X3.4	0,775	0,3445	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Dari hasil perhitungan validitas variabel pengalaman kerja (X3) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan valid.

Tabel 1.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Pearson Correlation	Standar	Sig. (2-tailed)	Standar	Keterangan
Y.1	0,763	0,3445	0,000	<0,05	Valid
Y.2	0,839	0,3445	0,000	<0,05	Valid
Y.3	0,853	0,3445	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Dari hasil perhitungan validitas variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
LING	0,732	>0,6	Reliabel
BUDA	0,785	>0,6	Reliabel
PENG	0,761	>0,6	Reliabel
PROD	0,751	>0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Pada tabel di atas dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* disemua variabel ini lebih tinggi dari nilai standarnya, dan hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 1.3 Uji Normalitas

Variable	Asymp. Sig.	Standart	Keterangan
Unstandardized Residual	200 ^{c,d}	<0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Pada tabel diatas nilai *Asymp.Sig* menunjukkan 0,200 artinya lebih dari 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 1.4 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Standar	VIF	Standar	Keterangan
LING	0,855	0,10	1,170	<0,10	Bebas Multikolinearitas
BUDA	0,829	0,10	1,207	< 0,10	Bebas Multikolinearitas
PENG	0,731	0,10	1,368	< 0,10	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Semua variabel mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 1.5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar	Keterangan
LING	0,325	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
BUDA	0,558	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
PENG	0,297	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Semua variabel memiliki nilai *sig* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-0,352
LING	0,079
BUDA	1,028
PENG	-0,012

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan berikut:

$$Y = -0,352 + 0,079X_1 + 1,028X_2 - 0,012X_3 + e$$

- a. Nilai Konstanta (Constant) -0,352 menunjukkan bahwa semua variabel bebas bernilai nol maka produktivitas kerja adalah sebesar -0,352
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,079 artinya jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan disaat variabel lain tidak berubah, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,079
- c. Nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 1,028 yang berarti jika budaya kerja meningkat 1 satuan disaat variabel lain tidak berubah maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,028
- d. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar -0,012 artinya jika pengalaman kerja meningkat 1 satuan disaat variabel lain tidak berubah maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 0,012

Tabel 1.7 Uji F

F Hitung	F Tabel	Standart	Sig	Keterangan
280,571	2,77	< 0,05	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Nilai F hitung > F tabel yaitu $280,571 > 2,77$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah variabel independent secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (produktivitas kerja)

Tabel 1.8 Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Standart	Sig	Keterangan
LING	2,130	2,00404	< 0,05	0,038	Berpengaruh positif signifikan
BUDA	26,105	2,00404	< 0,05	0,000	Berpengaruh positif signifikan
PENG	-0,303	2,00404	< 0,05	0,763	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t dapat diketahui sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja (X1) mendapat nilai t hitung 2,130 dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja(Y).
- Variabel budaya kerja (X2) mendapatkan nilai t hitung 26,105 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel budaya kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)
- Variabel pengalaman kerja (X3) mendapat nilai t hitung -0,303 dan nilai signifikansi $0,763 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 1.9 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,971	0,940	Berpengaruh 94%

Sumber: Data diolah (SPSS), 2023

Berdasarkan hasil dari tabel di atas nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,971 sedangkan diketahui R square sebagai koefisien determinasi adalah 0,940. Dapat dijelaskan bahwa variabel bebas lingkungan kerja, budaya kerja, dan pengalaman kerja mempunyai kemampuan menjelaskan variabel terikat produktivitas kerja sebesar 94% dan sisanya 6% dijelaskan oleh variabel yang lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, yaitu semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Penelitian Panjaitan (2017), Syahputra dkk. (2022), Purnami dan Utama (2019), dan Manoppo dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja dengan suasana yang menyenangkan, mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain, dan fasilitas kerja yang mendukung membuat karyawan semakin produktif.

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja

Hasil uji t menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, yaitu semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Penelitian Budiasih (2012), Sudanang dan Priyanto (2020), Fahmi dan Saputri (2019) dan Ongi (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa komitmen kerja yang baik, sikap profesional dalam bekerja, dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil uji t menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin berpengalaman dalam bekerja tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja bahkan justru menurunkan produktivitas kerja. Keadaan tersebut juga bisa terjadi bilamana seorang karyawan yang berpengalaman mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dalam rentan waktu yang cukup lama dan berulang-

ulang maka dapat menimbulkan rasa bosan, serta kurangnya tantangan yang dapat menimbulkan turunya produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Raharjo dkk. (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam produktivitas bekerja tidak mempertimbangkan pengalaman karyawan, tetapi lebih mengutamakan lingkungan kerja seperti suasana menyenangkan, mempunyai hubungan yang baik, fasilitas yang mendukung dan budaya kerja seperti komitmen, profesional, dan loyalitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan adalah:

- a. PT Tiga Serangkai diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang baik melalui sosialisasi serta pelatihan yang diadakan secara rutin dan berkala guna menanamkan dan menumbuhkan budaya kerja yang diinginkan oleh perusahaan. keterbukaan gaya kerja dan budaya perusahaan juga diperlukan saat seleksi rekrutmen karyawan untuk menyaring agar kandidat yang terpilih sejalan dengan budaya perusahaan. Perkembangan budaya yang tercipta terus dievaluasi untuk memastikan budaya organisasi tetap sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menjaga lingkungan kerja agar tetap baik dan nyaman perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut bisa didukung dengan upaya pihak PT Tiga Serangkai dengan mengadakan fasilitas barang baru untuk fasilitas yang kurang layak seperti AC, kipas angin untuk diluar ruangan ber-AC, kamar mandi, dan komputer yang perlu diperbarui.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasih, Y. (2012). STRUKTUR ORGANISASI, DESAI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN Studi kasus pada PT . XX di Jakarta. *JURNAL LIQUIDITY*, 1(2), 99–105.
- Erwin, & Rosnaida. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITASKERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA KUALO KOTA TANJUNGBALAI. *MANAJEMEN EKONOMI SAINS*, 2(2), 1–11.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk. Witel Sumut Barat. *PUSKIBII (PUSAT KEWIRAUSAHAAN, INOVASI DAN INKUBATOR BISNIS)*, 1(1), 243–250.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGALAMAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN

KERJA KARYAWAN. *GLOBAL*, 03(02), 22–28.

- Jatmiko, B. K. (2013). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JP MANAJEMEN*, 1(4), 1155–1164.
- Komara, A. H., & Luwis, A. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV. RODA LINTAS KATULISTIWA PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. EMPAT SAUDARA MANADO. *EMBA*, 9(4), 773–781.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT Elex Media Komputindo.
- Muchlis, M Hanafi, et al.(2012).Tafsir Al-Quran Tematik Kerja dan Ketenagakerjaan.Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI 2010
- Ongi, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara. *Administrasi Publik UNSRAT*, 1–17.
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 140–147.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611–5631.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati. *Journal Of Management*, 2(2), 1–13.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Saputra, I. G. N. W. H., & Natalia, H. A. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 1–9.
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HORISON APARTEMEN DAN KONDOTEL YOGYAKARTA. *Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiarti, C. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *JURNAL POLITIKOM INDONESIA*, 4(1), 1–14.

Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN BISNIS*. CV ALFABETA.

Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(3), 1–6.

Wahyuningsih, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal Warta*, 57, 1–10.

Wahyuningsih, S. (2019). PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta*, 60, 1–16.

Yunita, A. R., & Saragih, R. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVRE JAWA BARAT. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 45–50.