

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lancar Jaya Food

Nur Aida Septiana^{1*}, Dedi Gumilar²

Universitas Indonesia Membangun

Penulis Korespondensi: nuraida.septiana@student.inaba.ac.id^{1*}
dedi.gumilar@inaba.ac.id²

Article Information:

Received: 05 Juli 2025, Accepted: 22 Juli 2025, Published: 24 Juli 2025

Abstract

This study aims to investigate the influence of organizational culture and work environment on employee productivity at CV. Lancar Jaya Food. The company currently faces challenges in maintaining consistent performance amidst increasing market competition and evolving consumer demands. Initial observations revealed employee dissatisfaction with elements of organizational culture notably in communication practices and reward mechanisms as well as aspects of the physical and psychological work environment. This research adopts a quantitative approach, involving 53 employees selected through purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire, and analyzed through multiple linear regression techniques (without specifying unlicensed software). The findings indicate that organizational culture and work environment both exert a positive and significant impact on employee productivity, both individually and collectively. The t-test results demonstrate a significant effect of organizational culture ($t = 3.752$, $p < 0.05$) and work environment ($t = 3.210$, $p < 0.05$). Meanwhile, the F-test confirms a joint influence ($F = 32.445$, $p < 0.05$), with an R^2 value of 0.623 meaning that 62.3% of the variance in productivity is attributable to these two factors. This research underscores the critical role of strengthening internal cultural values and cultivating a conducive work environment to enhance motivation and organizational effectiveness. The results offer practical recommendations for human resource management and enrich scholarly discussions on organizational behavior.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Productivity, Human Resource Management

1. Pendahuluan

Perubahan dalam struktur ekonomi global pascapandemi telah menciptakan tantangan sekaligus peluang baru bagi dunia usaha. Ketidakpastian geopolitik, kemajuan teknologi, serta ketergantungan pada sistem digital menjadi katalis utama transformasi bisnis saat ini. Di

Published by:

Indonesia, pertumbuhan ekonomi cenderung stabil dan didorong oleh konsumsi domestik, investasi, serta pertumbuhan sektor manufaktur dan makanan olahan. Namun, tekanan inflasi, volatilitas nilai tukar, dan persaingan regional menuntut setiap perusahaan untuk fokus pada efisiensi dan peningkatan produktivitas kerja sebagai strategi adaptif yang krusial ([Hendra et al., 2021](#)).

Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja karyawan tidak semata bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pilar fundamental dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemberdayaan karyawan melalui penciptaan sistem kerja yang sehat dan kolaboratif sangat diperlukan guna menciptakan organisasi yang adaptif dan berdaya saing ([Sutrisno, 2016](#)).

CV. Lancar Jaya Food, perusahaan yang bergerak di sektor industri makanan olahan khususnya abon daging sapi dan ayam, telah beroperasi lebih dari dua dekade dan melayani lebih dari 50 merek dagang dengan rata-rata produksi harian lebih dari 5 ton (CV Lancar Jaya Food, 2025). Meski data produksi menunjukkan tingkat ketercapaian target harian yang tinggi (rata-rata di atas 99%), namun selisih margin realisasi terhadap target sangat kecil, menjadikan perusahaan rentan terhadap gangguan permintaan mendadak saat momentum pasar seperti Idul Fitri dan Natal.

Tantangan produktivitas di perusahaan ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk mengkaji aspek internal organisasi, terutama budaya kerja dan kondisi lingkungan kerja. Hasil pra-survei terhadap karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap beberapa aspek budaya organisasi, terutama dalam hal komunikasi atasan-bawahan (70% responden tidak puas), sistem penghargaan yang dianggap tidak adil (60%), serta keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (70%) (Data diolah, 2025). Ini menandakan adanya urgensi untuk membenahi nilai-nilai dan sistem manajerial yang berlaku agar produktivitas karyawan tidak stagnan.

Selain budaya, lingkungan kerja fisik dan psikis juga menjadi variabel penting yang memengaruhi motivasi dan efektivitas karyawan. Dari hasil pra-kuesioner lingkungan kerja, ditemukan bahwa 60% karyawan merasa ruang kerja kurang bersih dan nyaman, serta 80% menganggap tingkat kebisingan mengganggu. Hanya 47% karyawan yang merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja mereka secara keseluruhan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan intervensi strategis terhadap lingkungan kerja guna meningkatkan keterlibatan dan kenyamanan karyawan ([Miami et al., 2024](#)).

([Nur Afifah et al., 2024](#)). ([Ramadhon et al., 2017](#)). Dengan merujuk pada realitas tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Lancar Jaya Food. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi aplikatif bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan berbasis nilai dan kenyamanan kerja, serta berkontribusi dalam pengembangan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara individu maupun bersamaan ([Nur Afifah et al., 2024](#)). Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai kolaboratif, inovatif, dan penghargaan terhadap kontribusi individu, ditambah dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, telah terbukti mampu mendorong motivasi serta meningkatkan kinerja secara konsisten ([Ramadhon et al., 2017](#)).

Dengan merujuk pada realitas tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Lancar Jaya Food. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi aplikatif bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan berbasis nilai dan kenyamanan kerja, serta berkontribusi dalam pengembangan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kajian Literatur

2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam suatu proses kerja. [Hasibuan, \(2022\)](#) menekankan bahwa produktivitas bukan hanya persoalan hasil, tetapi juga menyangkut efisiensi penggunaan sumber daya yang meliputi tenaga kerja, waktu, dan biaya. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Greebag dalam [\(Hasibuan, 2022\)](#), yang menyebut produktivitas sebagai rasio totalitas keluaran terhadap totalitas masukan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, produktivitas merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas suatu individu atau organisasi dalam menghasilkan nilai tambah.

Indikator produktivitas menurut [Sutrisno, \(2016\)](#) mencakup beberapa aspek, di antaranya kemampuan teknis, semangat kerja, usaha peningkatan hasil, pengembangan diri, serta efisiensi kerja. Kemampuan dan semangat kerja merupakan aspek individu yang memengaruhi kinerja secara langsung, sedangkan efisiensi menunjukkan tingkat pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dengan mengelola indikator-indikator ini, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan performa tenaga kerjanya.

Drucker dalam [Sutrisno, \(2016\)](#) membagi produktivitas ke dalam dua dimensi utama: efektivitas dan efisiensi. Efektivitas merujuk pada pencapaian tujuan secara tepat dan bermakna, sementara efisiensi menekankan pada minimisasi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan hasil yang sama. Organisasi yang mampu menyeimbangkan kedua dimensi ini akan lebih unggul dalam menghadapi tantangan bisnis yang menuntut daya saing tinggi dan responsivitas terhadap perubahan pasar.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dibentuk serta dianut bersama oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama ([Manz et al., 2016](#)). Budaya ini menjadi fondasi yang membentuk identitas organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. [Robbins & Judge, \(2017\)](#) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai alat pembentuk komitmen, penentu stabilitas sosial, serta pengaruh perilaku anggota tanpa perlu peraturan tertulis yang kaku.

Tujuan dan manfaat budaya organisasi sangat luas. Menurut ([Sutrisno, 2016](#)), budaya organisasi berfungsi untuk memperkenalkan nilai-nilai dasar kepada anggota, membentuk sikap kolaboratif, meningkatkan komitmen, serta mendorong inovasi. Artefak mencerminkan simbol visual seperti logo dan gaya komunikasi, nilai yang dianut mencerminkan panduan perilaku formal, sedangkan asumsi dasar adalah keyakinan yang mengakar dan sulit diubah. Ketiga lapisan ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan berkontribusi terhadap pembentukan etos kerja yang produktif dan selaras dengan visi organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

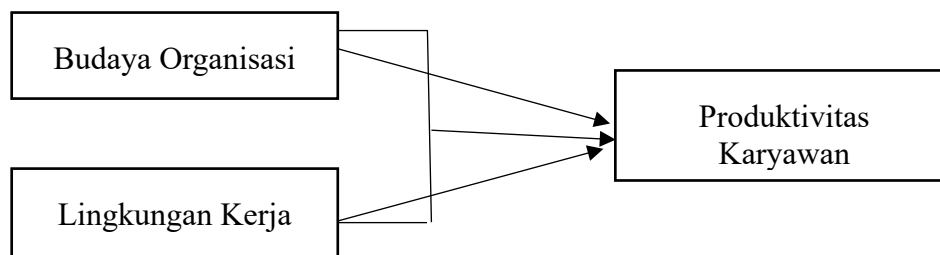
Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi eksternal di tempat kerja, baik fisik maupun

psikologis, yang dapat memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan motivasi karyawan. [Afandi, \(2018\)](#) menambahkan bahwa faktor-faktor seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, hingga hubungan sosial antar rekan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan dan performa individu di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang baik memberikan manfaat strategis seperti peningkatan semangat kerja, efisiensi waktu, dan pengurangan stres. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis dapat memperkuat interaksi sosial yang positif dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa aspek lingkungan kerja mendapat perhatian yang setara dengan strategi manajerial dan budaya organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja, yang secara bersama-sama membentuk perilaku, tingkat motivasi, serta efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang konstruktif ditandai oleh nilai kolaborasi, inovasi, dan penghargaan atas pencapaian memiliki peran krusial dalam mendorong etos kerja dan meningkatkan loyalitas terhadap visi organisasi [Robbins & Judge, \(2017\)](#). Dengan demikian, integrasi antara budaya kerja yang mendorong perilaku positif dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi fondasi strategis dalam membangun kinerja karyawan yang optimal serta menciptakan organisasi yang berdaya saing secara berkelanjutan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, rancangan model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Deisti & Muttaqin, 2023	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung	Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan	Variabel dependen menggunakan kinerja, dan terdapat variabel tambahan yakni disiplin kerja dan kompensasi	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; disiplin kerja dan kompensasi tidak signifikan
2	Baktiar et al., 2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement	Sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja	Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara

		terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat	terhadap hasil kerja/kepuasan	output, serta menambahkan employee engagement dan disiplin kerja sebagai variabel bebas	parsial, tetapi signifikan secara simultan bersama variabel lain
3	Yoyano & Muttakin, 2023	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Mitra Global Prima di Kota Cimahi	Lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang memengaruhi aspek sikap kerja	Variabel dependen adalah komitmen organisasi, bukan produktivitas	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
4	Novianty et al., 2024	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Menambahkan variabel kepemimpinan, tanpa mencantumkan kompetensi	Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
5	Luthfi & Wijaya, 2024	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung	Sama-sama meneliti pengaruh terhadap produktivitas kerja	Variabel independen adalah disiplin dan motivasi, tidak melibatkan budaya organisasi atau lingkungan kerja	Keduanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

John W. Creswell, dalam bukunya *Research Design*, mengklasifikasikan pendekatan penelitian ke dalam tiga kategori utama: kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran (mixed methods). Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang menitikberatkan pada pengolahan dan interpretasi data berbasis angka. Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui teknik statistik, dengan data yang diperoleh dari sampel yang mewakili populasi ([Sugiyono, 2019](#)). Ciri khas pendekatan ini adalah penggunaan data yang bersifat objektif dan terukur guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----	----------	-----------------	---------	-----------	-------

1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan atau kelompok dalam menghasilkan output (hasil kerja) dibandingkan dengan input (waktu, tenaga, biaya, dan sumber daya) yang digunakan.	1. Efektivitas	a. Sikap kerja b. Tingkat keterampilan c. Hubungan antar karyawan d. Manajemen produktivitas	Ordinal
			2. Efisiensi	a. Efisiensi tenaga kerja b. Ketepatan waktu	Ordinal
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak di lingkungan kerja.	1. Budaya organisasi yang tampak (<i>observable culture</i>)	a. Perilaku individu b. Inisiatif individu c. Prestasi individu d. Loyalitas kerja	Ordinal
			2. Nilai-nilai yang dikontribusikan (<i>shared values</i>)	a. Disiplin karyawan b. Pengawasan kerja c. Peraturan kerja d. Ketegasan pimpinan e. Tanggungjawab karyawan f. Pengorganisasian pimpinan	Ordinal
			3. Asumsi-asumsi dasar (<i>common assumption</i>)	a. Kerjasama karyawan b. Pola komunikasi kerja c. Integrasi kerja	Ordinal
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan saat bekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi semangat, kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas kerja.	1. Lingkungan kerja fisik	a. Penerangan b. Suhu c. Kebisingan d. Gerakan e. Polusi f. Faktor keindahan	Ordinal
			2. Lingkungan kerja non fisik	a. Perasaan privasi dari desain ruang kerja b. Senang dengan desain ruang terbuka	Ordinal

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden melalui survei menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup. Instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator yang merepresentasikan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 96 karyawan CV. Lancar Jaya Food yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu memiliki masa kerja minimal satu tahun. Distribusi kuesioner difasilitasi oleh tim Human Resource Development (HRD) perusahaan untuk memastikan bahwa hanya responden yang sesuai kriteria yang terlibat. Data primer ini dimanfaatkan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap budaya

organisasi dan kondisi lingkungan kerja, serta mengevaluasi pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas, sejalan dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dokumentasi yang telah tersedia sebelumnya dan bersifat melengkapi konteks penelitian. Jenis data ini mencakup informasi mengenai profil perusahaan, struktur organisasi, serta visi dan misi yang diakses melalui situs resmi CV. Lancar Jaya Food (www.lancarjayafood.com). Selain itu, peneliti juga melakukan studi literatur untuk memperkuat fondasi teoritis dengan mengacu pada buku referensi, artikel jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas. Keberadaan data sekunder ini berfungsi sebagai pendukung dalam membangun kerangka konseptual dan memperkaya analisis terhadap data primer ([Sugiyono, 2019](#)).

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif CV. Lancar Jaya Food pada saat pelaksanaan studi, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 110 orang. Secara umum, populasi merujuk pada seluruh elemen atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari individu yang memiliki pengalaman langsung terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja di perusahaan, sehingga dianggap relevan untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam menganalisis keterkaitannya dengan produktivitas kerja ([Sugiyono, 2019](#)).

3.3.2 Sampel

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode non-probability sampling, dengan pendekatan purposive sampling, yaitu teknik pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria utama dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal satu tahun di CV. Lancar Jaya Food. Pemilihan teknik ini dipertimbangkan karena mampu menjaring responden yang memiliki pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan. Selain itu, pendekatan ini juga dianggap efisien dan praktis dalam situasi keterbatasan waktu serta sumber daya, namun tetap memungkinkan untuk memperoleh data yang valid dan representatif. ([Sugiyono, 2019](#)).

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Responden

e : error 5% (0.02)

$$n = \frac{110}{2.1}$$

$$n = 52.38 \approx 53$$

3.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Published by:

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Peneliti melakukan analisis item untuk melihat apakah item tersebut valid atau tidak menggunakan uji validitas isi (content validity), dilakukan dengan teknik Corrected Item Total Correlation. Uji validitas ini untuk dapat mengetahui apakah item sudah tepat dalam mengukur objeknya. Menurut (Sugiyono, 2019) Item-item yang mencapai koefisien minimal 0.30 dinyatakan memenuhi syarat psikometrik dan dapat dianggap valid sebagai bagian dari tes. Dapat disimpulkan, bahwa item dapat dianggap valid jika memiliki kerelasi ≥ 30 dengan skor total dan menunjukkan pengaruh yang dapat diukur terhadap variabel yang sedang dipelajari.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
n : Jumlah sampel
X : Variabel bebas
Y : Variabel terikat

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikator untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian, khususnya kuesioner, mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur suatu variabel. Instrumen dianggap reliabel apabila hasil pengukurannya stabil dan menunjukkan konsistensi dalam menjawab pernyataan yang sama pada kondisi yang serupa. Dalam konteks ini, reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien $\alpha \geq 0,70$. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam variabel mampu memberikan hasil yang stabil dan tidak berubah secara signifikan dalam kondisi pengukuran yang berulang.

$$\alpha = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right\}$$

Keterangan

α : Koefisien Cronbach Alpha
K : Jumlah butir pertanyaan
 $\sum ab^2$: Jumlah varian butir soal
 at^2 : Jumlah varian total

3.5 Analisis Verifikatif

Uji Asumsi Klasik

Meliputi:

1. Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Published by:

2. Uji multikolinearitas ($VIF < 10$)
3. Uji heteroskedastisitas (uji Glejser)
4. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y : Produktivitas Kerja

X_1 : Budaya organisasi

X_2 : Lingkungan kerja

e : Standard error

5. Uji Signifikansi

- Uji t untuk menguji pengaruh parsial
- Uji F untuk menguji pengaruh simultan
- Koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi gabungan variabel independen terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji validitas

Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi antara item dengan skor total memiliki nilai $r \geq 0,30$ (Ghozali, 2018).

Table 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Rentang Nilai Korelasi	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	13 Item	0,412 – 0,791	Seluruh item valid
2	Lingkungan Kerja (X_2)	12 Item	0,387 – 0,732	Seluruh item valid
3	Produktivitas Kerja (Y)	15 Item	0,351 – 0,812	Seluruh item valid

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu mengukur variabel-variabel yang diteliti secara akurat, dan tidak terdapat item yang perlu dieliminasi dari kuesioner.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen penelitian

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	13 Item	0,842	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	12 Item	0,814	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	15 Item	0,865	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang berarti kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel Budaya Organisasi (X_1) menunjukkan nilai alpha

Published by:

sebesar 0,842, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,814, dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,865.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Statistik Uji	Nilai
N	53 responden
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Distribusi	Normal

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. = 0,200 untuk residual unstandardized regression, yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dari model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika sebaliknya, maka terdapat gejala multikolinearitas ([Ghozali, 2018](#)).

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,752	1,330	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,752	1,330	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil simulasi regresi, diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,752 dan VIF sebesar 1,330, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,752 dan VIF sebesar 1,330. Karena kedua variabel menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengandung varians residual yang tidak konstan atau menyebar tidak merata. Heteroskedastisitas yang terjadi dapat menyebabkan ketidakefisienan estimasi model. Salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser, dengan pendekatan signifikansi.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas ([Ghozali, 2018](#)).

Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel Independen	Sig. (p-value)	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,492	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Published by:

Lingkungan Kerja (X_2)	0,378	Tidak terjadi heteroskedastisitas
----------------------------	-------	-----------------------------------

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah 0,492, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,378. Karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen, yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y). Model ini digunakan untuk memprediksi besarnya perubahan variabel Y berdasarkan variasi dua variabel X secara matematis.

Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,210 + 0,412X_1 + 0,375X_2$$

Table 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	6,210	1,135	5,475	0,000
Budaya Organisasi (X_1)	0,412	0,110	3,752	0,001
Lingkungan Kerja (X_2)	0,375	0,117	3,210	0,002

Nilai konstanta sebesar 6,210 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berada pada nilai nol, maka tingkat produktivitas kerja (Y) diperkirakan sebesar 6,210 satuan.

4.1.5 Uji t (pengujian hipotesis koefisien regresi)

Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 53 dan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$, diperoleh t tabel sebesar $\pm 2,006$ (pada $\alpha = 0,05$, two-tailed).

Table 9. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig. (p)	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	3,752	2,006	0,001	Signifikan (H_1 diterima)
Lingkungan Kerja (X_2)	3,210	2,006	0,002	Signifikan (H_1 diterima)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa:

- Variabel budaya organisasi (X_1) menunjukkan nilai t -hitung sebesar 3,752 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai ini lebih tinggi dari t -tabel dan berada di bawah ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t -hitung sebesar 3,210 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hasil ini juga melebihi nilai t -tabel dan berada di bawah nilai signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, kedua hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja secara individu memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja

karyawan.

4.1.6 Uji F (Pengujian kecocokan model)

Dengan jumlah sampel (n) = 53 dan jumlah variabel independen (k) = 2, maka derajat kebebasan adalah:

- df_1 (regresi) = $k = 2$
- df_2 (residual) = $n - k - 1 = 50$
- F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$, $df_2 = 50$) $\approx 3,18$

Table 10. Hasil Uji F (Simultan)

Sumber Variasi	df	F hitung	F tabel	Sig. (p)	Keterangan
Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja	2	32,445	3,18	0,000	Signifikan (H_1 diterima)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa:

- F hitung = 32,445
- Sig. = 0,000

Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Table 11. Koefisien Determinasi (R^2)

R Square (R^2)	Adjusted R^2	Keterangan
0,623	0,610	62,3% variabel Y dijelaskan oleh X_1 dan X_2

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,623. Artinya, sebesar 62,3% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi individu, kepemimpinan, sistem kompensasi, atau variabel eksternal lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki daya jelaskan yang cukup kuat dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Temuan ini mempertegas bahwa pencapaian produktivitas optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas sejalan dengan pernyataan [Robbins & Judge, \(2017\)](#), bahwa budaya organisasi yang positif—yang dicirikan oleh nilai

Published by:

kolaborasi, komitmen, kedisiplinan, dan inovasi—dapat membentuk perilaku kerja yang proaktif dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks CV. Lancar Jaya Food, implementasi nilai-nilai organisasi berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih efisien dan bertanggung jawab. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,412 dan tingkat signifikansi sebesar $p = 0,001$, yang menunjukkan peran strategis budaya internal dalam mendukung produktivitas.

Selain itu, variabel lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, dengan koefisien regresi sebesar 0,375 dan nilai signifikansi $p = 0,002$. Hasil ini sejalan dengan pandangan [Afandi \(2018\)](#) yang menekankan bahwa aspek fisik maupun nonfisik dalam lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kenyamanan dan motivasi karyawan. Kondisi kerja yang aman, nyaman, serta ditunjang dengan fasilitas yang memadai dan hubungan sosial yang harmonis mendorong karyawan untuk lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 62,3% variasi dalam produktivitas kerja ($R^2 = 0,623$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Implikasi praktis dari hasil ini mendorong manajemen CV. Lancar Jaya Food untuk terus membangun sistem nilai organisasi yang terbuka, komunikatif, dan mendorong partisipasi aktif, serta memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif melalui evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Di sisi lain, temuan ini membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau motivasi intrinsik guna memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di sektor industri makanan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan CV. Lancar Jaya Food, baik secara individual maupun bersamaan. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, serta perilaku kolektif dalam organisasi memainkan peranan penting dalam membentuk semangat dan etos kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang aman secara fisik dan mendukung secara psikologis juga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas.

Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan sebesar 62,3% variasi dalam produktivitas kerja, yang mengindikasikan pentingnya peran manajemen internal dalam mendorong kinerja operasional perusahaan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar perusahaan secara konsisten memperkuat budaya organisasi melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi terhadap kinerja, serta penguatan kerja sama tim. Selain itu, evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja, baik dari sisi sarana fisik maupun dinamika sosial, perlu dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung motivasi kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memperkuat pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada pengembangan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk pengembangan riset di masa depan, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau sistem kompensasi agar

diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai determinan produktivitas dalam konteks dunia kerja.

References

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing. <https://onesearch.id/Record/IOS5246.slims-10837>
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=ZQk0tAEACAAJ
- Hendra, J., Nurisa, Sari, S. F., & Nirwani, S. (2021). Analisis Rasio Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 33–51. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i1.488>
- Luthfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 704–714. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074>
- Manz, C. C., Houghton, J. D., Neck, C. P., Fugate, M., & Pearce, C. (2016). Whistle While You Work: Toward a Model of Emotional Self-Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 23(4), 374 – 386. <https://doi.org/10.1177/1548051816655993>
- Miami, D. S., Arie Hendra Saputro, & Dadan Abdul Azis Mubarak. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 619–628. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2049>
- Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2610–2618. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2843>

- Nur Afifah, S., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *ECo-Buss*, 7(2), 1493–1505. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980>
- Ramadhon, R., Jaenudin, R., & Fatimah, S. (2017). Pengaruh Beasiswa Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Sriwijaya. *Jurnal Profit*, 4(2), 203–213.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson. <https://www.amazon.com/Organizational-Behavior-17th-Standalone-book/dp/013410398X>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. In *Alfabeta*. <https://doi.org/10.4324/9781315149783>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Prenadamedia Group.
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2842–2851. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1741>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

