

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT SINAR UTAMA JAYA ABADI BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Mochamad Nur Ali Murobit**

**NPM:** **4118500306**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

**PT SINAR UTAMA JAYA ABADI BREBES**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Mochamad Nur Ali Murobit**

**NPM: 4118500306**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

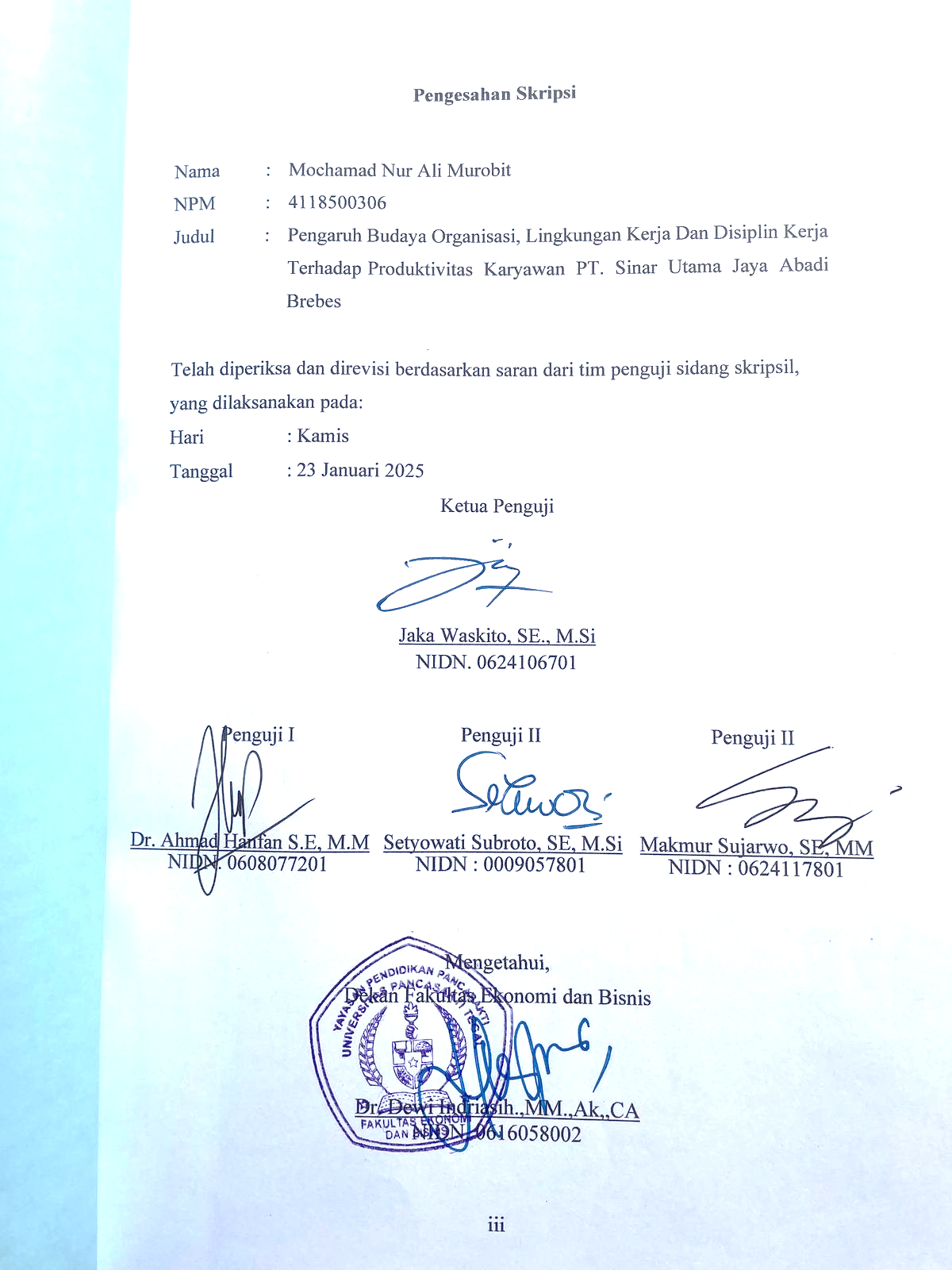
**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**

* Latar belakang masalahnya diperbaiki.. jangan tiba2 menjelaskan tentang sumber daya manusia.
* Latar belakang masalah itu penyajiannya seperti piramida terbalik, jadi diawali dari hal umum dulu, baru kemudian masuk ke khusus secara bertahap, diawali dari variabel Y dulu baru kemudian masing2 variabel X, dan kemudian bagaimana hubungannya masing2 variabel X dengan Y. Kemudian apa alasannya mengapa memilih Puskesmas Kramat yang dijadikan objek penelitian.
* Cara membuat kutipan pustaka juga banyak yang salah. Baca Buku Pedoman Skripsi FEB bagaimana cara membuat kutipan, kemudian diperbaiki….

Perbaiki ya……

****

****

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

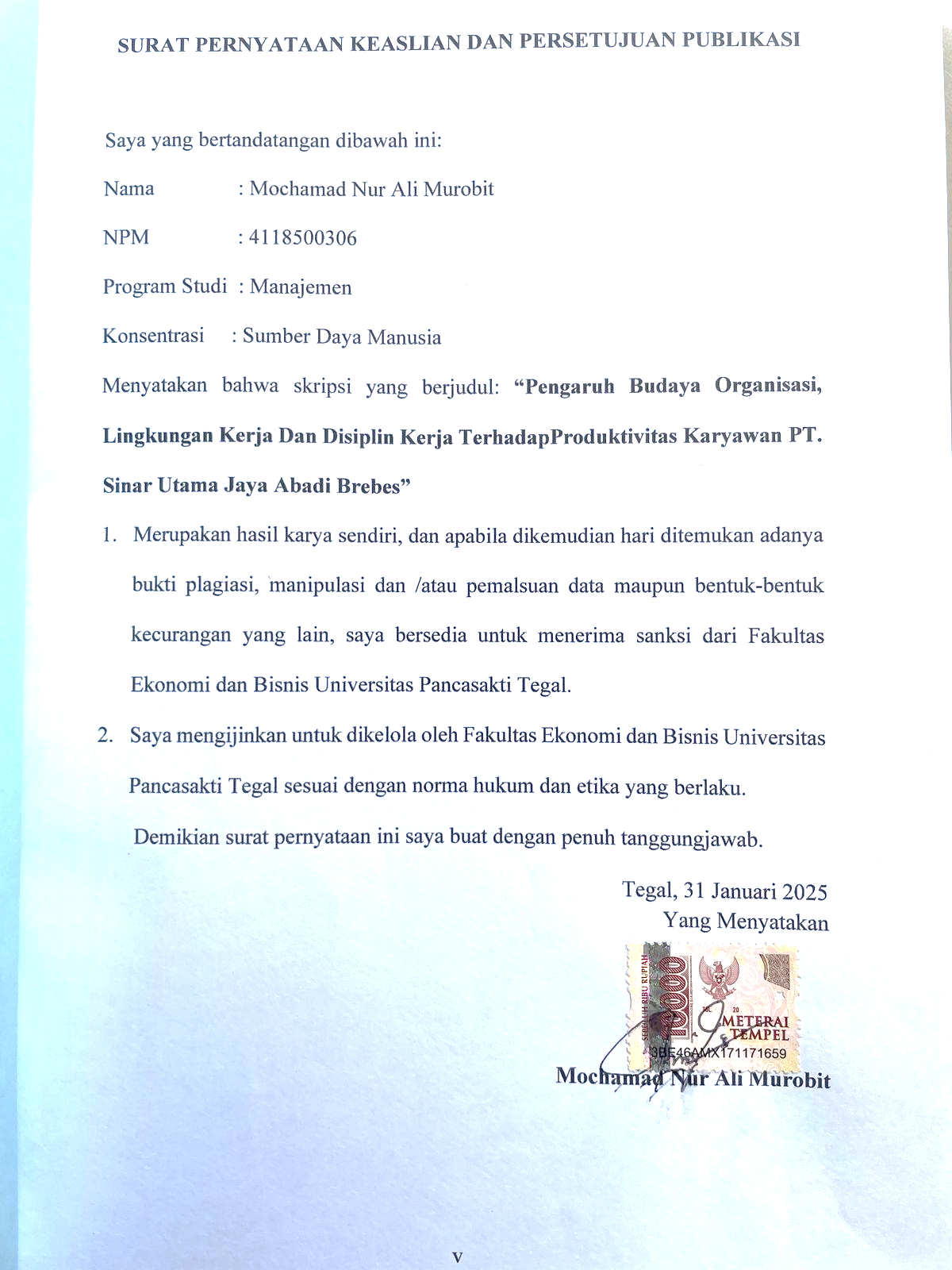
**MOTTO**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. Q.S Al Insyirah ayat 1-8”

**PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Orang tua saya, yang sudah bahagia di surganya Allah SWT.
2. Keluarga saya yang sudah mendoakan saya.
3. mendukung dan mau direpotin terus.
4. Teman-teman seperjuangan yang saling mensupprot.
5. Dosen-dosen dan staf FEB yang memberikan ilmu yang bermanfaat



ABSTRAK

**Mochamad Nur Ali Murobit, 2025.** Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

Perusahaan atau organisasi manapun, sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan organisasi agar menjadi lebih efektif maka karyawanharus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi diperlukan budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kodusif, memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial Budaya Organisasi terhadap produktivitas diperoleh nilai sig = 0,001 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai sig = 0,001 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial Disiplin Kerja terhadap produktivitas diperoleh nilai sig = 0,017 < 0,05. Dari pengujian secara simultan pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap produktivitas 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. 4) Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas**

*ABSTRACK*

**Mochamad Nur Ali Murobit, 2025**. *The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline on Employee Productivity of PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes*.

*Any company or organization, human resources are an important factor in achieving company goals. In achieving organizational goals to be more effective, employees must have high work enthusiasm, and to have high work enthusiasm requires a good organizational culture, a conducive work environment, and a commitment to the organization so as to increase*.

*This research method uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this study are primary data. The number of samples in this study was 63 employees of PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. The analysis method used is the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination*.

*Based on the results of this study are 1) From the partial test of Organizational Culture on productivity, the sig value is obtained = 0.001 < 0.05. 2) From the partial test of the work environment on productivity, the sig value is obtained = 0.001 < 0.05. 3) From the partial test of Work Discipline on productivity, the sig value is obtained = 0.017 < 0.05. From the simultaneous test of the influence of Organizational Culture, work environment, and Work Discipline simultaneously on productivity 0.000 < 0.05*.

*The conclusion of this study is 1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Productivity of PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. 2) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Productivity of PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. 3) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Productivity of PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes. 4) Organizational Culture, Work Environment and Work Discipline together have an effect on Employee Productivity of PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.*

***Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline and Productivity***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah swt, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom., Selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 06 Januuari 2025

Mochamad Nur Ali Murobit

DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc186223735)

HALAMAN [PERSETUJUAN SKRIPSI ii](#_Toc186223736)

HALAMAN [PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc186223737)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc186223738)

[SURAT PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc186223739)

[ABSTRAK vi](#_Toc186223740)

[*ABSTRACK* vii](#_Toc186223741)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc186223742)

[DAFTAR ISI x](#_Toc186223743)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc186223744)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc186223745)

[DAFTAR LAMPIRAN xv](#_Toc186223746)

[BAB I : PENDAHULUAN 1](#_Toc186223747)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc186223748)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc186223749)

[C. Tujuan Penelitian 8](#_Toc186223750)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc186223751)

[BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 11](#_Toc186223752)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc186223753)

[1. Produktivitas 1](#_Toc186223754)1

[2. Budaya Organisasi 14](#_Toc186223755)

[3. Lingkungan Kerja 18](#_Toc186223756)

[4. Disiplin Kerja 22](#_Toc186223757)

[B. Penelitian Terdahulu 25](#_Toc186223758)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 41](#_Toc186223759)

[D. Hipotesis 44](#_Toc186223760)

[BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 46](#_Toc186223761)

[A. Jenis Penelitian 46](#_Toc186223762)

[B. Populasi dan Sampel 46](#_Toc186223763)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 47](#_Toc186223764)

[D. Teknik Pengumpulan Data 51](#_Toc186223765)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 53](#_Toc186223766)

[F. Teknik Analisis Data 55](#_Toc186223767)

[BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN 67](#_Toc186223768)

[A. Gambaran Umum Objek Penelitian 67](#_Toc186223769)

[B. Hasil Penelitian 68](#_Toc186223770)

[C. Pembahasan 84](#_Toc186223771)

[BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 90](#_Toc186223774)

[A. Kesimpulan 90](#_Toc186223775)

[B. Saran 90](#_Toc186223776)

[DAFTAR PUSTAKA 93](#_Toc186223777)

[LAMPIRAN 95](#_Toc186223778)

DAFTAR TABEL

**Tabel Halaman**

1. Data Bagian Produksi Pemotongan PT. SUJA 2020-2023 4
2. Data Bagian Produksi Pencetakan PT. SUJA 2020-2023 4
3. Data Bagian Produksi Pengepresan PT. SUJA 2020-2023 5
4. Data Bagian Produksi Penjahitan PT. SUJA 2020-2023 5
5. Data Bagian Produksi Pengontrolan PT. SUJA 2020-2023 6
6. Data Keterlambatan Karyawan PT. SUJA 2023 7
7. [Penelitian Terdahulu 34](#_bookmark9)
8. Data Bagian Produksi Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes 47
9. Operasional Variabel 49
10. Skala Likert 53
11. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 68
12. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur 68
13. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 69
14. Hasil Uji Validitas Variabel Item Kinerja 70
15. Hasil Uji Validitas Variabel Item Budaya Organisasi 71
16. Hasil Uji Validitas Variabel Item Lingkungan Kerja 72
17. Hasil Uji Validitas Variabel Item Disiplin Kerja 72
18. Hasil Uji Realibitas Variabel Kinerja 74
19. Hasil Uji Realibitas Variabel Budaya Organisasi 74
20. Hasil Uji Realibitas Variabel Lingkungan Kerja 74
21. Hasil Uji Realibitas Variabel Disiplin Kerja 75
22. Hasil Uji Normalitas 76
23. Hasil Uji Multikolonieritas 78
24. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 80
25. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 82
26. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 83
27. Uji Analisis Koefisien Determinasi 84

DAFTAR GAMBAR

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Berpikir Penelitian 44
2. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t) 61
3. Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F) 64
4. P-Plot of Regression 77
5. Grafik Histogram 77
6. Hasil Uji Heteroskedastisitas 78

DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran Halaman**

1. Kuesioner Penelitian 95
2. Data Tabulasi Variabel Kinerja (Y) 102
3. Data Tabulasi Variabel Budaya Organisasi (X1) 104
4. Data Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) 106
5. Data Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X3) 108
6. Prosedur MSI dengan Excel 110
7. Tabulasi Data MSI Variabel Kinerja (Y) 112
8. Tabulasi Data MSI Variabel Budaya Organisasi (X1) 114
9. Tabulasi Data MSI Variabel Lingkungan Kerja (X2) 116
10. Tabulasi Data MSI Variabel Disiplin Kerja (X3) 118
11. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 120
12. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1) 121
13. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 123
14. Uji Validitas VariabelDisiplin Kerja (X3) 124
15. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 125
16. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1) 126
17. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 127
18. Uji Reliabilitas VariabelDisiplin Kerja (X3) 128
19. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) 129
20. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas) 130
21. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas) 131
22. Analisis Regresi Linier Berganda 132
23. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 133
24. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 134
25. Analisis Koefisien Determinasi 135

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

# **Latar Belakang**

Persaingan di dunia bisnis saat ini sangat ketat. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan (Kotler. P, 2012).

Perusahaan atau organisasi manapun, sumber daya manusia menjadi factor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan organisasi agar menjadi lebih efektif maka karyawanharus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi diperlukan budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kodusif, memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan Produktivitas karyawan. Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan (Priyono, 2010:53).

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan Produktivitasnya. Produktivitas sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Produktivitas yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya Produktivitas yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Hasibuan, 2017:185).

Hasil Produktivitas secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai. Dalam perusahaan untuk dapat dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan Produktivitas seorang karyawan di perusahaan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat karyawan mendapatkan imbalan dari hasil Produktivitas yang telah dicapai (Simamora, 2017:29).

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan Produktivitasnya. Produktivitas yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya Produktivitas yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Hasibuan, 2019:82).

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang ada diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan dan juga dikembangkan secara berkelanjutan yang diyakini sebagai sistem perekat serta dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017:134).

Selain karakteristik individu, faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan” (Afandi, 2018:65).

PT. Sinar Utama Jaya Abadi Adalah perusahaan yang bergerak pada produksi sepatu dengan alamat perusahaan berlokasi Jalan Raya Klampok, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi sepatu ini, PT. SUJA harus mampu bersaing dengan para pesaingnya didalam negeri ataupun diluar negeri. Hal ini dilihat dari total produksi , PT. Sinar Utama Jaya Abadi dari tahun ke tahun yang cukup tinggi.

**Tabel 1**

**Data Bagian Produksi Pemotongan PT. SUJA 2020-2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Produksi**  **(Per Pasang)** | **Produksi**  **Aktual** | **Persentase**  **Kinerja** |
| 2020 | 3500 | 3400 | 97.14% |
| 2021 | 3600 | 3500 | 97.22% |
| 2022 | 3550 | 3450 | 97.18% |
| 2023 | 3650 | 3600 | 98.63% |

Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi 2025

Bagian Pemotongan menunjukkan tren kinerja yang stabil dan sedikit meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, persentase kinerja mencapai 97.14%, mencerminkan pencapaian produksi aktual yang hampir memenuhi target. Di tahun 2021 dan 2022, kinerja tetap konsisten meskipun target sedikit berfluktuasi. Puncaknya terjadi pada tahun 2023 dengan peningkatan kinerja hingga 98.63%, menunjukkan upaya yang semakin baik dalam efisiensi produksi.

**Tabel 2**

**Dtaa Bagian Produksi Pencetakan PT. SUJA 2020-2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Produksi**  **(Per Pasang)** | **Produksi Aktual** | **Persentase**  **Kinerja** |
| 2020 | 3200 | 3150 | 98.44% |
| 2021 | 3250 | 3200 | 98.46% |
| 2022 | 3300 | 3250 | 98.48% |
| 2023 | 3280 | 3230 | 98.48% |

Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi 2025

Bagian Pencetakan menunjukkan fluktuasi kecil pada target produksi dan produksi aktual yang tetap mendekati target. Persentase kinerja tetap stabil di atas 98%, mencerminkan efisiensi yang konsisten. Pada tahun 2020, meskipun produksi aktual sedikit lebih rendah dari target, kinerja mencapai 98.44%. Fluktuasi kecil di tahun-tahun berikutnya tidak memberikan dampak signifikan, mempertahankan persentase kinerja di sekitar angka yang sama.

**Tabel 3**

**Data Bagian Produksi Pengepresan PT. SUJA 2020-2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Produksi**  **(Per Pasang)** | **Produksi**  **Aktual** | **Persentase**  **Kinerja** |
| 2020 | 3100 | 3050 | 98.39% |
| 2021 | 3200 | 3100 | 96.88% |
| 2022 | 3150 | 3120 | 99.05% |
| 2023 | 3250 | 3200 | 98.46% |

Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi 2025

Bagian Pengepresan menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan dalam persentase kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, persentase kinerja mencapai 98.39%, menunjukkan pencapaian yang sangat baik. Namun, terjadi sedikit penurunan pada tahun 2021 dengan kinerja 96.88%, kemungkinan disebabkan oleh kenaikan target produksi yang tidak sepenuhnya terakomodasi oleh produksi aktual. Tahun 2022 mencatat lonjakan persentase kinerja menjadi 99.05%, mencerminkan peningkatan efisiensi produksi. Di tahun 2023, meskipun persentase sedikit menurun ke 98.46%, kinerja tetap berada dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4**

**Data Bagian Produksi Penjahitan PT. SUJA 2020-2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Produksi**  **(Per Pasang)** | **Produksi**  **Aktual** | **Persentase**  **Kinerja** |
| 2020 | 3300 | 3250 | 98.48% |
| 2021 | 3350 | 3300 | 98.51% |
| 2022 | 3400 | 3370 | 99.12% |
| 2023 | 3380 | 3330 | 98.52% |

Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi

Bagian Penjahitan menunjukkan kinerja yang stabil dengan persentase di atas 98% selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2022, terdapat lonjakan kinerja hingga 99.12%, yang merupakan hasil dari peningkatan efisiensi dalam memenuhi target produksi. Meskipun ada sedikit penurunan di tahun 2023 menjadi 98.52%, hal ini tetap mencerminkan tingkat produktivitas yang sangat baik di bagian ini.

**Tabel 5**

**Data Bagian Produksi Pengontrolan PT. SUJA 2020-2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Target Produksi**  **(Per Pasang)** | **Produksi**  **Aktual** | **Persentase**  **Kinerja** |
| 2020 | 3400 | 3350 | 98.53% |
| 2021 | 3450 | 3400 | 98.55% |
| 2022 | 3420 | 3380 | 98.83% |
| 2023 | 3500 | 3450 | 98.57% |

Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi

Bagian Pengontrolan menunjukkan konsistensi kinerja yang mengesankan selama empat tahun terakhir. Persentase kinerja tetap di atas 98%, mencerminkan pengelolaan yang stabil dan efisien. Tahun 2022 menjadi titik tertinggi dengan kinerja 98.83%, menunjukkan peningkatan efisiensi dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun tahun 2023 mengalami sedikit penurunan menjadi 98.57%, kinerja tetap dalam kategori sangat baik, mencerminkan kemampuan bagian ini untuk mempertahankan standar yang tinggi dari tahun ke tahun.

Dugaan utama yang menyebabkan produktivitas karyawan masih lemah karena faktor budaya organisasi. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Hal ini berpotensi memengaruhi loyalitas, keterlibatan, dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

Dugaan kedua yang menyebabka produktivitas menurun karena faktor suasana kerja. Berdasarkan observasi awal, lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari segi fisik seperti fasilitas kerja yang kurang memadai contohnya ruangan kerja yang tidak terlalu luas dan peralatan untuk menjahit sering mengalami kerusakan sehingga menghambat dalam bekerja, maupun non-fisik seperti hubungan interpersonal yang kurang harmonis dimana karyawan hanya focus dalam pekerjaan tidak memperdulikan hubungan komunikasi sesame karyawan lainnya sehingga kurangnya keharmonisan antar karyawan. Hal ini dapat mengurangi kenyamanan karyawan untuk berinteraksi ataupun bekerja.

**Tabel 6**

**Data Keterlambatan Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Datang Terlambat |
| Januari | 63 | 31 | 10 |
| Februari | 63 | 28 | 8 |
| Maret | 63 | 31 | 12 |
| April | 63 | 30 | 11 |
| Mei | 63 | 31 | 10 |
| Juni | 63 | 30 | 16 |
| Juli | 63 | 31 | 12 |
| Agustus | 63 | 31 | 13 |
| September | 63 | 30 | 13 |
| Oktober | 63 | 31 | 10 |
| November | 63 | 30 | 14 |
| Desember | 63 | 31 | 9 |
| **Total** | | | **137** |

Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pada tahun 2023 belum berjalan secara optimal, hal ini dapat dilihat pada karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi masih banyak yang melakukan datang terlambat, peningkatan keterlambat tertinggi pada bulan Juni yaitu sebanyak 16 orang. hal ini karena kurang adanya kesadaran diri dari setiap karyawan. Disiplin kerja disini juga meliputi kurangnya ketaatan terhadap aturan perusahaan, terdapat beberapa karyawan pada saat jam operasional bermain handphone hal ini tentu membuat pekerjaan karyawan tidak efektif dan tidak efisien dan juga dapat menurunkan produktivitas karyawan.

# **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian, bagaimana PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes dapat meningkatkan Produktivitas karyawan melalui variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

* + 1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes?
    2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes?
    3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes?
    4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes?

# **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui adalah :

* + 1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes
    2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes
    3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes
    4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes

# **Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penilitian ini adalah sebagai berikut :

* + 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, Lingkungan Kerja disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen.

* + 1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

* + - 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khusunya lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja

* + - 1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi untuk karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan Produktivitas sehingga lingkungan kerja merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan.

* + - 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan perusahaan sebagai masukan dan menambah informasi tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan Produktivitas karyawan

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

# **Landasan Teori**

# **Produktivitas Karyawan**

* + 1. **Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang optimal dalam pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Judge (2017), produktivitas adalah rasio antara hasil yang dicapai dengan input yang digunakan dalam suatu proses kerja. Produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya, yang penting untuk kelangsungan dan kemajuan organisasi. Hal ini mencakup aspek kualitas kerja, kecepatan, serta kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar yang telah ditetapkan dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Timotus Duha, 2018:218).

Produktivitas adalah tentang proses karyawan melakukan/menjalankan pekerjaan serta seberapa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk memenuhi ketetapan atau tujuan instansi/organisasi. Produktivitas adalah suatu hal yang membahas tentang apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara dalam mengerjakannya (Wibowo, 2017:238).

Produktivitas karyawan saat ini tidak hanya dilihat dari output fisik atau kuantitatif, tetapi juga melibatkan kualitas kerja, kreativitas, dan inovasi. Menurut Macey & Schneider (2008), produktivitas karyawan dapat dipandang sebagai kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi, yang mencakup baik performa rutin maupun pengembangan inovasi yang berkelanjutan. Dalam konteks modern, pemanfaatan teknologi dan kolaborasi antar tim juga menjadi faktor penting yang mendukung produktivitas, terutama dalam era digital dan kerja jarak jauh.

* + 1. **Dimensi dan Indikator Produktivitas Karyawan**

Ada beberapa indikator Produktivitas yang dikemukakan oleh Kooij et al., (2014) diantaranya adalah sebagai berikut:

* + - 1. Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif karena mereka merasa memiliki peran yang berarti dalam organisasi. Dengan indikator komitmen terhadap pekerjaan dan keterlibatan emosional.

* + - 1. Kinerja Kerja (*Job Performance*)

Kinerja kerja mencakup seberapa efektif karyawan dalam mencapai target dan tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Dengan indikator kualitas hasil kerjan dan efisinesi dalam pelaksanaan tugas.

* + - 1. Pengembangan dan Pembelajaran (*Development and Learning*)

Dimensi ini berfokus pada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan mereka untuk dapat berkontribusi lebih besar dalam pekerjaan. Dengan indikator kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan pembelajaran berkelanjutan.

* + 1. **Faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas Karyawan**

Pendapat Bangun (2020: 230) faktor-faktor yang memengaruhi Produktivitas baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapakan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari Instansi

dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

# **Budaya Organisasi**

* 1. **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Hasibuan (2017:134) budaya organisasi adalah suatu sistem yang ada diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan dan juga dikembangkan secara berkelanjutan yang diyakini sebagai sistem perekat serta dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Marta & Triwijayanti (2016 dalam teori Ghasemi) merupakan struktur etika, norma, adat, tradisi dan adat istiadat yang turun menurun secara berkelanjutan yang digunakan oleh pegawai didalam organisasi. Budaya organisasi dapat membantu dalam mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan dari organisasi. Disamping itu budaya organisasi bisa meningkatkan dari kelompok kerja dalam organisasi.

* 1. **Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Sunyoto, 2019:225) indikator budaya organisasi adalah sebagaiberikut.

* + 1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko) yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, dengan penjelasan sebagai berikut.
       1. Inovasi dan pengambilan resiko, konteknya adalah siap menerima resiko akibat melaksanakanpekerjaan
       2. Didorong untuk inovatif, tidak ada karyawan yang hanya menunggu perintah sehingga karyawan dituntut untuk berinovasi dalam menyelesaikanpekerjaan.
       3. Berani mengambil resiko, bersedia menerimaresiko
    2. *Attention to detail* (Perhatian terhadap hal-hal yang rinci) yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci), dengan penjelasan sebagaiberikut.
       1. Memperhatikan hal yang rinci, dapat menyelesaikan pekerjaan secara berurutan dan sesuai dengantahapan-tahapan.
       2. Memperlihatkan kecermatan, menunjukkan hasil yang detail dan cermat. Analisis, dapat mengetahui hubungan antar pekerjaan yang satu dengan yang lain yangterkait.
    3. *Outcome orientation* **(**Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut, dengan penjelasan sebagaiberikut.
       1. Fokus pada hasil, tidak melakukan pekerjaan yang tidak ada relevansinya.
    4. *People* Orientation**(**Orientasi individu), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang- orang di dalam organisasi tersebut, dengan penjelasan sebagaiberikut.
       1. Efek hasil kepada orang-orang, konteknya adalah keputusan manajemen tidak menimbulkan konflikantarkaryawan.
    5. *Team Orientation* (Orientasi tim) yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu, dengan penjelasan sebagai berikut.
       1. Orientasi tim, selalu bekerjasama dengan karyawan lain dalam tim kerja.
       2. Tim kerja, mampu bekerjasama dan membagi tugas sesuai keahlian
  1. **Peran Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berperan dan berkaitan terhadap aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Dalam mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi memiliki peran besar, dan juga mempunyai pengaruh besar terhadap Produktivitas pegawai.

Seperti yang dikemukaan oleh Hasibuan (2017:29) menurutnya peran budaya organisasi dibagi menjadi beberapa.

* + 1. Perekat anggota organisasi

Kode etik budaya organisasi mengkoordinasi norma, nilai dan dalam organisasi dan mengkoordinasi, menyatukan serta merekatkan para anggota organisasi.

* + 1. Identitas Organisasi

Dengan budaya organisasi menunjukan identitas dari organisasi kepada orang – orang di luar dari organisasi. Dengan budaya organisasi yang berbeda memberikan identitas dari organisasi yang berbeda juga dan memberikan kebangaan tersendiri bagi organisasi.

* + 1. Motivasi

Dengan budaya organisasi dapat memberikan energi yang dapat memotivasi anggota organisasinya untuk bertindak agar mencapai tujuan organisasi.

* + 1. Mengembangkan komitmen rasa kepemilikan

Dengan budaya organisasi akan menyatukan, mengembangkan, rasa kepemilikan dan memberikan fasilitas agar berkomitmen dengan

organisasinya. Mengembangkan pemikiran yang luas untuk mengesampingkan pemikiran pribadinya.

* + 1. Konsistensi

Budaya organisasi berisi tentang panduan, peraturan, pola pikir, prosedur, pola berfikir, cara bertindak serta perilaku sehingga dapat menimbulkan konsistensi para anggota organisasi untuk melakukan sesuai dengan tugasnya dan peranya.

* + 1. Memperkecil konflik dan perbedaan

Dengan adanya perpaduan antara pola pikir, asumsi, dan juga filsafat yang sama dapat memperkecil adanya perbedaan.

# **Lingkungan Kerja**

* 1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai seluruh sarana atau perkakas yang ada dilingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaan, metode dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang pada pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan pegawai saat melakukan tugasnya yang mampu berpengaruh pada dirinya mencakup temperatur, kelembapan, ventilasi, cahaya, bising, tempat kerja yang bersih dan sarana memadai (Afandi, 2018:66).

Menurut umi farida & sri hartono (2016:10) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

Menurut Enny (2019:56) 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 dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

* 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Produktivitas dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
   1. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Pendapat Sedamaryanti (2019: 38) lingkungan kerja sebagai alat perkakas yang dihadapi yang terdiri atas empat indikator, yaitu adanya penerangan/cahaya, kebisingan, keamanan dan ruang gerak.

* + 1. Penerangan cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

* + 1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menimbulkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan Pendapat penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

* + 1. Keamanan ditempat kerja

Guna menjadi teampat dan kondisi Lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya.Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

* + 1. Ruang gerak

Ruang kerja sangat memengaruhi Produktivitas karyawan . Ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan Prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

# **Disiplin Kerja**

* 1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil

yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2020:86) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indispliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannnya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

* 1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno 2020:89-92) mengemukakan beberapa faktor- faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

* + 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
    2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
    3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
    4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
    5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
    6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
    7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

* + - 1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
      2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
      3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
      4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
  1. **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian. Menurut Hasibuan (2017:86) indikator disiplin kerja yaitu

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

* 1. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
  2. Mampu mamanfatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

1. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karywan selama dalam perubahan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

* 1. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
  2. Mengikut cara kerja yang ditentukan perusahaan

1. Tangung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan mrnyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

# **Penelitian Terdahu****lu:**

* 1. Lourens & Wibowo (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Graha Grafis Indonesia sudah signifikan sehingga mempunyai pengaruh yang positif pada produktivitas karyawan. Pada budaya organisai, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Graha Grafis Indonesia secara bersama-sama telah memberikan kontribusi yang baik dan positif. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa budaya organisai, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.
  2. Lourens & Wibowo (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan lingkungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
  3. Mochammad Ery Putro Haryad (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Arisma Dawindo Sarana). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja kerja terhadap Produktivitas karyawan PT Arisma Dawindo Sarana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
  4. Hasanudin (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Kelurahan Tegal Sari-I Kecamatan Medan Area. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Kelurahan Tegal Sari – I Kecamatan Medan Area. Penelitian ini dilakukan terhadap magister Universitas HKBP Nommensen Medan Jurusan Magister Manajemen. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,239 termasuk rendah. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja sebesar = 0.348 termasuk kategori kuat. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap Produktivitas sebesar = 0.330 termasuk ketegori sedang. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas sebesar = 0.317 termasuk kategori sedang. Pengaruh disiplin terhadap Produktivitas sebesar 0.304 termasuk kategori sedang. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap Produktivitas melalui disiplin kerja sebesar = 0,330 + 0,386 = 0,716 kuat artinya variabel yaitu disiplin kerja justru memperkuat terhadap Produktivitas. Artinya, budaya organisasi yang didukung disiplin kerja akan semakin memperkuat pencapaian Produktivitas karyawan. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui disiplin kerja sebesar 0,317 + 0,624 = 0,941 termasuk kategori kuat. Artinya, variabel intervening yaitu disiplin kerja justru memperkuat terhadap Produktivitas karyawan. Artinya, displin kerja yang dimiliki karyawan akan semakin memperkuat pencapaian Produktivitas karyawan.
  5. Aleksander, Rustan DM, Didiek Handayani Gusti (2020) Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ASN (Studi pada Perusahaan Badan Kekaryawanan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). Penelitian ini bertujuan adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN Badan Kekaryawanan, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN dan (4) disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan kepusasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ASN Badan Kekaryawanan, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang ratarata tinggi
  6. Sari Hestini (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Kecamatan Semarang Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan Perusahaan Kecamatan Semarang Barat. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan ditunjukan nilai t hitung = 3,128 > t tabel

= 1,664 dan angka signifikansi sebesar 0,002 < = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan terbukti. Koefisien regresi variabel disiplin kerja atau β1 (beta) = 0,203 (positif) maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula Produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan ditunjukan nilai t hitung = 6,678 > ttabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar 0,000 < = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H2) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan terbukti. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau β2 (beta) = 0,527 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi Produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan ditunjukan nilai t hitung = 4,990 > t tabel = 1,678 dan angka signifikansi sebesar 0,000< 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H3) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan terbukti. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi atau β3 (beta) = 0,327 (positif), maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diberikan, semakin tinggi Produktivitas karyawan.



=

* 1. Riska Afista (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Budaya Organisasi, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Budaya Organisasi, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Komitmen Organsasi dan pengaruh Budaya Organsiasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Komitmen Organsasi pada Waroeng Steak and Shake Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap Budaya Organisasi karyawan, 2) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap Budaya Organisasi, 3) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan, 4) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan , 5) terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Produktivitas melalui Budaya Organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta.
  2. Irfan Amu, Joyce J. Rares, Deysi Tampongangoy (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memliki pengaruh yang positif dan siginifikan terhadap Produktivitas karyawan. Presentase nilai pada variabel independent terhadap variabel dependent memiliki nilai koefisien determinasi stimultan (RSquere) adalah sebesar 0,743. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel dependent yaitu Produktivitas karyawan (Y) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruh oleh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6 dipengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
  3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Suardani, I Gede Gama, Gde Bayu Surya Parwita (2021) Tentang “Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar” variabel independen adalah karakteristik individu, Disiplin Kerja, dan budaya organisasi variabeldependen adalah Produktivitas. Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 424 orang, dan dijadikan sebagai sampel berjumlah 81 orang dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
  4. Penelitian yang dilakukan oleh Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, Sri Langgeng Ratnasari (2021) Tentang “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan”. variabel independen adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, Lingkungan Kerja, motivasi, dan kompensasi, variabel dependennya adalah Produktivitas karyawan. metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling, populasi berjumlah 198 orang dengan sampel 132 orang pada karyawan tetap PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. Hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan,lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, Lingkungan Kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan.
  5. Penelitian yang dilakukan oleh Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020). Tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam” variabel independen adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dan variabel dependen adalah Produktivitas. metode penelitian yaitu kuantitatif. teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. populasi yang diambil berjumlah 52 orang. Dari populasi tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian yaitu 52 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

# **Tabel 7**

# **Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Penelitian** | **Judul Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Louren & Wibowo (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia | Hasil nilai thitung budaya organisasi (X1) adalah 8,616 dari ttabel 1,677, Untuk nilai thitung lingkungan kerja (X2) adalah 2,202 dari ttabel 1,677, Untuk thitung disiplin kerja (X3) adalah 2,913 dari ttabel 1,677, dengan sig 0,000  dibawah 0,05 yang berkesimpulan secara parsial berdampak sig antar Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Louren &  Wibowo adalah pada Variabel independen dan dependen. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Lour & Wibowo lokasi penelitiannya |
| 2 | Tanti & Situmorang (2023) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. | Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan lingkungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Tanti & Situmorang adala pada Variabel independen dan dependen | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Tanti Situmorang lokasi penelitian |
| 3 | Mochamad Ery Putro Haryad (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Arisma Dawindo Sarana). | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,529, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 52,9%. Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap  Produktivitas karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Mochamad Ery Putro Haryad  Adalah pada Variabel Budaya Organisasi, Disipli Kerja, Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Mochamad Ery Putro Haryad adalah penelitian saya menggunakan Lingkungan Kerja |
| 4 | Hasanudin (2019) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Kelurahan Tegal Sari-I Kecamatan Medan Area. | Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,239 termasuk rendah. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja sebesar = 0.348 termasuk kategori kuat. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap Produktivitas sebesar = 0.330 termasuk ketegori sedang. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas sebesar = 0.317 termasuk kategori sedang. Pengaruh disiplin terhadap Produktivitas sebesar 0.304 termasuk kategori sedang. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap Produktivitas melalui disiplin kerja sebesar = 0,330 + 0,386  = 0,716 kuat artinya variabel yaitu disiplin kerja justru memperkuat terhadap Produktivitas.Artinya, budaya organisasi yang didukung disiplin kerja akansemakin memperkuat pencapaian Produktivitas karyawan. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas melalui disiplin kerja sebesar 0,317 + 0,624 = 0,941 termasuk kategori kuat. Artinya, variabel intervening yaitu disiplin kerja justru memperkuat terhadap  Produktivitas karyawan. Artinya, displin kerja yang dimiliki karyawan akan semakin memperkuat pencapaian Produktivitas karyawan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Sinur Norma  Lince adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Disiplin Kerja Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Sinur Norma Lince adalah tidak ada |
|  |
| 5 | Alexander, Rustan DM,  Didiek Handayani Gusti (2020) | Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan ASN (Studi pada Perusahaan Badan Kekaryawanan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). | Hasil (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ASN dan (4) disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan kepusasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ASN Badan Kekaryawanan, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Alexander, Rustan DM, Didiek Handayani Gusti adalah pada Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Alexander, Rustan DM, Didiek Handayani Gusti adalah penelitian saya menggunakan Budaya Organisasi |
| 6 | Sari Hestini (2020) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Kecamatan Semarang Barat. | Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan ditunjukan nilai t hitung = 3,128 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 = 0,05 sehingga signifikan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Sari Hestini adalah pada Variabel Disiplin, Kerja dan  Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Sari Hestini adalah penelitian saya menggunakan Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja |
| 7 | Riska Afista (2021) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Waroeng Steak and Shake Di Yogyakarta). | Hasil penelitian menemukan bahwa  1) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap Budaya Organisasi karyawan, 2) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap Budaya Organisasi,  3) terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan, 4) terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan , 5) terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Produktivitas melalui Budaya Organisasi karyawan Waroeng Steak Yogyakarta. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Riska Afista adalah pada Variabel Budaya Organisasi, Disiplin dan Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Riska Afista adalah penelitian saya menggunakan Lingkungan Kerja |
| 8 | Irfan Amu, Joyce J Rares, Deysi  Tampongan goy  (2022) | Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi  Terhadap Produktivitas  Karyawan Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi Utara. | Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel dependent yaitu Produktivitas karyawan  (Y) di Dinas Pariwisata Daerah Provinsi Sulawesi  Utara dipengaruh oleh variabel independent yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6 dipengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian  Irfan Amu, Joyce J Rares, Deysi  Tampongangoy adalah pada Variabel Disiplin Kerja dan  Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan  penelitian Irfan Amu, Joyce J  Rares,Deysi Tampongangoy adalah penelitian saya menggunakan Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja |
| 9 | Ni Made Suardani, I Gede Gama, Gde Bayu Surya Parwita (2021) | Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar | Hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap  Produktivitas karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Ni Made  Suardani, I Gede Gama, Gde Bayu Surya Parwita  Adalah pada Variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Ni Made Suardani, I Gede Gama, Gde Bayu Surya Parwita adalah penelitian saya menggunakan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja |
| 10 | Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, Sri Langgeng Ratnasari (2021) | Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan | Hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap  Produktivitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap  Produktivitas karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, Lingkungan Kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, Sri Langgeng Ratnasari adalah pada Variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, Sri Langgeng Ratnasari adalah penelitian saya menggunakan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja |
| 11 | Kepi Kusumayan ti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam | Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap  Produktivitas pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan  Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. | Persamaan penelitian Saya dengan penelitian Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim adalah pada Variabel Disiplin Kerja dan  Produktivitas Karyawan. | Perbedaan penelitian Saya dengan penelitian Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim adalah penelitian saya menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja |

# **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Menurut Sugiyono (2019:162) kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Untuk dilihat lebih jelas bisa kita lihat sebagai berikut:

# **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Budaya organisasi merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap pekerjaan, pada suatu bidang yang ditekuninya dengan kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat tinggi dan bersungguh- sungguh untuk mewujudkan Produktivitas terbaik. Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan seluruh individu yang berada di instansi/organisasi dalam melakukan kegiatannya, baik dengan bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya didalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung akan bernilai dan bermakna. Timotius Duha (2018:270).

Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan Produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada Produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilainilai utamanya kepada seluruh karyawan. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Mochamad Ery Putro Haryad (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

# **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai seluruh sarana atau perkakas yang ada dilingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaan, metode dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang pada pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan pegawai saat melakukan tugasnya yang mampu berpengaruh pada dirinya mencakup temperatur, kelembapan, ventilai, cahaya, bising, tempat kerja yang bersih dan sarana memadai (Afandi, 2018:66).

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Herni Widiyah Nasrul, Martinus Buulolo, Sri Langgeng Rat nasari (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang nyaman, tata cahaya ruang kerja, ruang kerja yang luas akan mendorong terciptanya hasil Produktivitas yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan Produktivitas karyawan.

# **Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan**

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. Pegawai memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga Produktivitas dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan memicu Produktivitas menjadi lebih produktif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Disiplin Kerja (X3)

Lingkungan Kerja (X2)

H1

Budaya Organisasi (X1)

ProduktivitasKaryawan (Y)

H2

H3

H4

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh Simultan

: Pengaruh Parsial

# **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019:42) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumuskan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawab yang empirik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes Brebes

H2 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes Brebes

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes Brebes

H4 : Terdapat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes Brebes

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

# **Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:241) penelitian adalah kegiatan ilmiah yang sistematis dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian harus mengikuti kaidah atau ketentuan dalam penyusunannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diberikan secara numerik. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

# **Populasi dan Sampel**

* 1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempuyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelian ini yang ada di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes dengan jumlah 63 karyawan.

# **Tabel 8**

# **Daftar Bagian Produksi Karyawan PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah** |
| **1** | Pemotongan | 15 |
| 2 | Pencetakan | 12 |
| 3 | Pengepresan | 10 |
| 4 | Penjahitan | 14 |
| 5 | Pengontrolan | 12 |
| **Jumlah** | | **63** |

# Sumber : PT. Sinar Utama Jaya Abadi 2023

# **Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mengkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel jenuh yang diambil dari populasi itu. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk ada di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes dengan jumlah 63 karyawan. Jadi keseluruhan karyawan di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes 63 karyawan dijadikan responden.

# **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**

* 1. **Definisi Konseptual**

# **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi organisasi adalah suatu sistem yang ada diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan dan juga dikembangkan secara berkelanjutan yang diyakini sebagai sistem perekat serta dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Harahap, 2011).

# **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja bisa diartikan sebagai seluruh sarana atau perkakas yang ada dilingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaan, metode dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang pada pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan pegawai saat melakukan tugasnya yang mampu berpengaruh pada dirinya mencakup temperatur, kelembapan, ventilai, cahaya, bising, tempat kerja yang bersih dan sarana memadai (Afandi, 2018:66)

# **Disiplin Kerja**

Sutrisno (2020:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

# **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas adalah tentang proses karyawan melakukan/menjalankan pekerjaan serta seberapa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk memenuhi ketetapan atau tujuan instansi/organisasi. Produktivitas adalah suatu hal yang membahas tentang apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara dalam mengerjakannya (Wibowo, 2017:238).

# **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel- variabel dalam penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dimasukkan ke dalam indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Secara umum, identifikasi atribut dan indeks serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9**

**Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Dimensi** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
| **Produktivitas Karyawan (Y)** | Komitmen terhadap pekerjaan | Keterlibatan Karyawan | 1,2 | Interval | Kooij et al., (2014) |
| Keterlibatan emosional | 3,4 |
| Kualitas hasil kerja | Kinerja Kerja | 5,6 |
| Efisiensi dalam pelaksanaan tugas | 7,8 |
| Kesempatan untuk pengembangan karir | Pengembangan dan Pembelajaran | 9,10 |
|  | Pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan | 11,12 |  |  |
| **Budaya Organisasi (X1)**  \* | Kemampuan mendorong inovasi | *Inovation And Risk Talking* | 1 | Interval | Sunyoto (2019) |
| Keberanian mengambil risiko | 2 |
| Fokus pada ketelitian dalam pekerjaan | *Attention To Detail* | 3 |
| Penerapan standar kerja yang detail | 4 |
| Fokus pada hasil kerja | *Outcome Orientation* | 5 |
| Penghargaan terhadap pencapaian kinerja | 6 |
| Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan | *People Orientation* | 7 |
| Pemberdayaan karyawan dalam organisasi | 8 |
| Kolaborasi dalam tim | *Team Orientation* | 9 |
| Komunikasi Efektif dalam Tim | 10 |
| **Lingkungan Kerja (X2)** | Kualitas pencahayaan | Cahaya | 1,2 | Interval | Sedarmayanti (2019) |
| Keselarasan pencahayaan dengan jenis pekerjaan | 3,4 |
| Tingkat kebisingan di tempat kerja | Kebisingan | 5,6 |
| Pengelolaan kebisingan oleh perusahaan | 7,8 |
| Ketersediaan sistem keamanan | Keamanan | 9,10 |
| Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang aman | 11,12 |
| Ketersediaan ruang kerja yang memadai | Ruang gerak | 13,14 |
| Efisiensi pengaturan ruang kerja | 15,16 |
| **Disiplin Kerja (X3)** | Kehadiran | Sikap | 1 | Interval | Hasibuan (2017) |
| Memanfaatkan perlengkapan | 2 |
| Menggunakan perlengkapan | 3 |
| Menjalankan tugas | Tanggung Jawab | 4 |
| Menjalakan peraturan | 5 |
| Menyelesaikan pekerjaan | 6 |
| Mematuhi peraturan | Norma | 7 |
| Mengikuti cara kerja | 8 |

Sumber : Data diolah 2025

## **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya (Banowo, 2006:29). Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:109) wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:112) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

1. Kuisioner (angket).

Menurut Sugiyono (2019:114) Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas untuk menghasilkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* dimana disetiap pernyataan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 10**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : data diolah peneliti (2025).

## **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dengan kata lain suatu alat ukur dinyatakan valid bila instrumen tersebut benar-benar benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suliyanto, 2018:233).

Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dengan kata lain suatu alat ukur dinyatakan valid bila instrumen tersebut benar-benar benar untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Suliyanto, 2018:233)

Untuk mengetahui validitas sebuah kuesioner rumus yang digunakan yaitu dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

Keterangan :

: Korelasi *product moment*

: Jumlah skor masing-masing item

ΣY : Jumlah skor setiap item

Σ : Kuadrat dari jumlah skor setiap item

Σ : Kuadrat dari skor total

Σ: Jumlah keseluruhan X dikalikan Y

N : Jumlah responden

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meski pun tetap ada toleransi bila terjadi kesalahan (Suliyanto, 2018:254)

Menurut (Ghozali, 2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran dengan derajat kesenjangan, suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban-jawaban suatu kuesioner memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Dalam pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha *Cronbach* sebagai berikut :

𝑟i =

Keterangan:

𝑟i : Reliabilitas Instrumen

K : Jumlah item pertanyaan yang diuji

Σ𝜎 : Jumlah varians skor tiap-tiap item

𝜎 : Varians total

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul (Sugiyono, 2019:43) Bentuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dimana untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik tersebut dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja(X2) dan Disiplin Kerja (X3), yang digunakan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan (Y) PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *software* SPSS 25.

### *Method Of Successive Interval* (MSI)

Analisis MSI atau *method of successive interval* biasa digunakan untuk mengubah data dengan skala ordinal menjadi skala interval. Menurut (Suliyanto, 2018:162) Langkah untuk transformasikan data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval adalah sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing-masing kategori.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Tentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah

diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diasumsikan bahwa kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku Z
2. Jika nilai proporsi kumulatif (PK) lebih dari 0,5 maka digunakan nilai PK= 1 - (n=1,2,...5)
3. Menghitung densitas Z
4. Menghitung nilai skala (*scale value*) menggunakan rumus:

*SV* =

1. Mentransformasikan nilai skala (*scale value*) menjadi skala interval dengan menggunakan rumus:

Y = Svi + [Svmin] + 1

### Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2018:161) uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil

1. **Uji Multikolonieritas**

Menurut (Ghozali 2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (>0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari mutikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, *variance infation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendag sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variace* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskesdastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

### Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja(X2) dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2018:55)

Y = α + + β2X2 + β3X3 +e

Keterangan :

Y : Produktivitas Karyawan

α : Konstanta

: Koefisien Regresi

: Budaya Organisasi

: Lingkungan Kerja

: Disiplin Kerja

e : Standar Error

### Uji Hipotesis

* 1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan signifikansi atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi (β₁, β₂, dan β₃) secara individu terhadap variabel terikat (Y). adapun langkah pengujiannya antara lain sebagai berikut:

Penetapan hipotesis statistik yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Formulasi Hipotesis
   * + 1. Formula Hipotesis 1 :

Ho : β₁ = 0, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

Ha : β₁ ≠ 0, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

* + - 1. Formula Hipotesis 2 :

Ho : β₂ = 0, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

Ha : β₂ ≠ 0, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

* + - 1. Formula Hipotesis 3 :

Ho : β₃ = 0, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

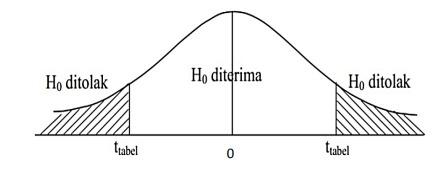
Ha : β₃ ≠ 0, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

1. *Level of Signifikan* ( α )

Tingkat signifikan sebesar 95% atau (𝛼 = 5%).

ttabel = t (𝛼/2; n-1)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar 2

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ho diterima apabila -thitung ≤ thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila thitung > ttabel atau thitung <-ttabel

1. Menghitung Nilai thitung

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus (sebagai berikut:

Sb =

Kesalahan standar estimasi (*standard error ofestimation*) diberi simbol *Sy.x* yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

Sy.x =

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut:

thitung =

Keterengan:

b = Nilai Parameter

Sb = Standar error dari b

*Sy.x* = Standar error dari estimasi

1. Kesimpulan

Ho: ditolak atau diterima

* 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 172), uji signifikansi koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Formulasi Hipotesis :

Hipotesis statistic yang akan diuji dapat diformulasikan:

Ho : β₁, β₂, β₃ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

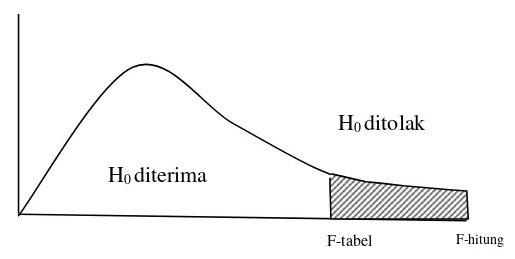
Ha : β₁, β₂, β₃ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sinar Utama Jaya Abadi Brebes.

1. *Level of Signifikan* ( α )

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh akan mengunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau (α = 5%). Ftabel dirumuskan sebagai berikut:

Ftabel = Fα; (k-1); (n-k)

1. Kriteria Pengujian



Gambar 3

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

Kriteria untuk menerima atau menolak Ho yaitu:

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel

1. Menghitung Fhitung

Fhitung =

Keterenagan:

1. Menghitung jumlah kuadrat X Y dengan rumus:

JKX₁Y = ⅀X₁Y -

1. Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus:

JKY = -

1. Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus:

JJKreg = b (JK X₁Y)

1. Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus:

JKres = JKY - JKreg

Keterangan:

K : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

1. Kesimpulan

Ho: ditolak atau diterima

### Koefisien Determinasi ()

Koefisien determinasi () dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan apakah perubahan variabel bebas Budaya Organisasi, Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerja

akan diikuti oleh variabel terikat (Produktivitas Karyawan) pada proporsi yang sama.

Koefisien determinasi () pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dengan nol. Nilai yang kecil berarti kemampuan variaebel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97)

Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai () yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent (Ghozali, 2018:97)

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi :

**KD =**

Keterangan :

KD : Besarnya koefisien determinasi

: Koefisien korelasi berganda