
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo

Irmawati¹, Yanti Aneta², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Irmadetuage10@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of the work environment (X1) and organizational culture (X2) on employee productivity (Y). The data in this study were obtained by distributing questionnaires to employees at PT. Pelindo (Persero) Region 4 Gorontalo Branch. The research method used in this study is a quantitative method. The analytical method used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that partially and simultaneously the independent variables (Work Environment and Organizational Culture) jointly have a significant effect on the dependent variable (Employee Work Productivity at PT. Pelindo (persero) Region 4 Gorontalo Branch. Then the value of R Square is 0.374 This value indicates that 37.4% of employee productivity variability can be explained by work environment and organizational culture while the remaining 62.6% can be explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Environment; Organizational Culture; Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan yang ada di PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo. Kemudian nilai R Square adalah sebesar 0,374. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 37,4% variabelitas Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya sebesar 62,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan harus perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling berkaitan dengan faktor satu dan yang lainnya. Disamping itu, perusahaan juga perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin demi kebaikan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses meningkatkan produktivitas, karena alat dan teknologi pada hakikatnya dikendalikan oleh sumber daya manusia. Produktivitas adalah salah satu aspek pendukung untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien.

Masalah yang dihadapi adalah produktivitas pada perusahaan PT Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan setiap tahunnya. Dan berdasarkan rekapitulasi kehadiran jumlah karyawan dalam 3 tahun terakhir mengalami kenaikan tetapi diiringi oleh banyaknya jumlah yang sakit hal tersebut mengakibatkan kurangnya produktivitas.

Sesuai wawancara dengan manajer perusahaan penurunan produktivitas juga diakibatkan dampak dari virus Covid-19 yang masuk sejak awal tahun 2020. Selain itu berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan juga bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, tidak tersedianya tempat parkir, kondisi ruang kantor yang berantakan, suhu udara dan penerangan yang kurang. Selain lingkungan kerja ada juga budaya organisasi yang belum optimal dilihat dari kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ditemukan beberapa karyawan tidak menerapkan aturan keselamatan dan kesehatan kerja dengan tidak menggunakan alat pelindung diri di daerah operasional bongkar muat.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas dan permasalahan yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel lainnya. Adapun maksud dari desain penelitian ini untuk mengetahui hubungan dan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah seluruh karyawan pada Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo sebanyak 63 orang karyawan. Dalam penelitian ini semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 63 orang.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji T

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X1 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai thitung = 4,425, dan pvalue = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan α 5% didapat ttabel sebesar 1,671. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu thitung > ttabel atau pvalue < α yang artinya Ho ditolak H1 diterima. Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Variabel X2 (Budaya Organisasi) diperoleh diperoleh nilai thitung = 2,401, dan pvalue = 0,019, dengan menggunakan batas signifikan α 5% didapat ttabel sebesar 1,671. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu thitung > ttabel atau pvalue < α yang artinya Ho ditolak H1 diterima. Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil Uji F

Berdasarkan tabel didapat nilai Fhitung penelitian ini sebesar 17,934. Nilai Ftabel pada tingkat signifikan 5% dan df1 sebesar k=2 df2 sebesar N-k-1=63-3-1= 59 adalah sebesar 4,98. Jika kedua F ini dibandingkan, maka nilai Fhitung yang diperoleh jauh lebih besar dari Ftabel sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel menunjukkan besarnya koefisien kolerasi yakni 0,612. Atau dengan kata lain, hubungan antar variabel bebas dengan variabel terkait yakni sebesar 61,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan yang erat dengan Variabel produktivitas Kerja. Kemudian untuk pengujian besar pengaruh menggunakan R Square, hasil nilai R Square adalah nilai sebesar 0,374. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 37,4% variabel Produktivitas Kerja pada PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 62,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

$$Y = 14,946 + 0,510X_1 + 0,273X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 14,946

Jika variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dianggap sama dengan nol, maka variabel Produktivitas Kerja sebesar 14,946.

2. Koefisien $X_1 = 0,510$

Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Budaya Organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Produktivitas Kerja sebesar 0,510.

3. Koefisien $X_2 = 0,273$

Jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Produktivitas Kerja 0,273.

PEMBAHASAN

Dari statistik deskriptif, secara umum lingkungan kerja sudah dipersepsikan baik/tinggi yaitu sebesar 4,37. Lingkungan kerja sangat penting dan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil statistik, variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan membuat kondisi para karyawan dapat meningkat, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap karyawan yang di perusahaan, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Dari statistik deskriptif, secara umum budaya organisasi sudah dipersepsikan baik/tinggi yaitu sebesar 4,38. Keunikan atau karakter di dalam sebuah perusahaan menjadi pembeda bagi perusahaan dengan perusahaan lainnya. Pekerjaan yang baik di dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal seperti budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil statistik, variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner secara keseluruhan variabel produktivitas kerja sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata sebesar 4,48 termasuk kategori tinggi. Indikator ketepatan waktu mendapatkan nilai rata-rata tinggi yaitu sebesar 4,57 sedangkan indikator sikap merupakan penilaian paling rendah dengan nilai rata-rata 4,42.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa,

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo.

3. Secara simultan nilai F menunjukkan bahwa variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo (persero) Region 4 Cabang Gorontalo).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar, P. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Affandi, azhar dkk. (2018). manajemen sumber daya manusia strategik. bintang visitama publisher.
- Anang, M. F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Vol 5(No. 2 Desember).
- Chaerudin, A. dkk. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar utama kegiatan operasional Organisasi. CV jejak anggota IKAPI.
- Edison, E. dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (keempat be). Bumi Aksara.
- I Wayan Senata, D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Kembang Sar. 4(No. 1).
- Mafaza, U. H. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, BUdaya Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, BUdaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang, IAIN Salatiga.
- Milla Sasuwe, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado.
- Riduwan. (2007). Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika (ke-2). Alfabeta.
- Risnawan, W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh.
- Robbins, S. P. dan T. J. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Rutoto, S. (2007). Pengantar Metodolgi Penelitian. FKIP Universitas Muria Kudus.
- Santoso, S. (2012). Analisis SPSS pada Statistika Parametrik. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Kinerja dan Produktivitas Kerja; Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama.

- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Soejipto, B. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Sugiyono. (2014). *"Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif; Kualitatif; R&D"*. Alfabeta.
- Surajiyo, D. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia; Pengertian; Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Anggota IKAPI.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, Y. T. dan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. CV. Budi Utama.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi (Empat)*. Rajawali Pers.
- Wursanto, I. (2003). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset.
- Yusniar, L. dkk. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.