



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PTA STRA INTERNASIONAL AUTO2000 HEAD OFFICE DIVISI FLEET AND LEADS MANAGEMENT, SUNTER, JAKARTA UTARA

*THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT TO
THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT ASTRA INTERNASIONAL AUTO2000 HEAD
OFFICE FLEET AND LEADS MANAGEMENT DIVISION, SUNTER, NORTH JAKARTA*

Marsifat Tom PrANJI Situmorang

franjisitumorang@gmail.com

Suzzana Josephine L. Tobing

tobing_josephine@yahoo.com

Wilson Rajagukguk

wrajagukguk@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The Relationship Between the Workplace, Organizational Culture, and Productivity of PTsAstra International Auto2000 Head Office Fleet Division and Leads Management The purpose of this research is to determine the relationship between the work environment, organizational culture, and productivity. Saturated sampling was used to select the study's sample, making Sugiyono samples out of every person in the population (201:85). The data in this study were analyzed using spss and spearman rank correlation analysis on a sample of 32 respondents.

2) There is a correlation between the work environment and employee productivity, with a significance level of 0.000 and a spearman rank correlation coefficient of 0.758, or 75.8%. This study found a significant relationship between employee work productivity and organizational culture, with a spearman rank correlation coefficient of 0.604, or 60.4%, and a significance level of 0.000, or less than 0.05. With the conclusion that the relationship between organizational culture and employee work productivity is strong and highly

valued. Employees' work productivity is positively correlated with the work environment, indicating a strong and highly valued relationship between the two variables. In order to achieve an increase in employee work productivity, the findings of this study indicate that it is preferable to uphold the values of organizational culture by enforcing regulations as a basis for employees to work. Additionally, comfortable working conditions, such as cleanliness, which must be maintained in the workplace, are preferable. In order to achieve an increase in employee work productivity, it is also preferable to always maintain relationships between employees and superiors and to guarantee the availability of workplace facilities.

Keywords: Productivity at work, the working environment, and the culture of the organization.

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan Seluruh komponen senantiasa dituntut untuk mengikuti perubahan teknologi dan informasi yang terus terjadi. Minat yang lebih sungguh-sungguh dari para pemimpin perusahaan menjadi suatu tantangan yang perlu diperhatikan dalam mengelola organisasinya dan dibutuhkan sikap yang bujaksana agar pimpinan perusahaan melakukan perubahan terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus hidup lebih lama dari perubahan yang terjadi. Budaya organisasi bisa menjadi kerangka kerja keyakinan dan sikap Bersama yang tercipta di dalam organisasi dan mengarahkan perilaku individu-individunya di dalam perusahaan atau organisasi yang juga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebagai logika, sistem kepercayaan, nilai, kecurigaan, keyakinan, keinginan, keadaan pikiran, dan standar yang bergabung bersama kontras di dalam organisasi dan dimiliki oleh individu-individunya. Perusahaan dapat beroperasi secara efisien ketika anggota didalamnya mampu memahami nilai-nilai yang diyakini secara bersama dan dijalankan.

Seperti faktor lain yang bisa menularkan efisiensi kerja (selain budaya organisasi) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mungkin merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan tempat seorang perwakilan bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari komponene seperti pengaturan, sorotan sosial, dan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi sentiment kesejahteraan, koneksi lingkungan kerja, kolaborasi, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Maka dengan itu lingkungan kerja yang baik, sehat, dan kondusif sangat penting untuk diterapkan perusahaan. Dengan begitu, perwakilan akan lebih efektif menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang kontributif mampu mewariskan atau mendukung rasa tenang sehingga mampu memperdayakan para wakil untuk bekerja dengan ideal dan bermanfaat.

Efisiensi kerja adalah kemampuan perwakilan untuk membuat produk dan layanan dari berbagai sumber daya dan komponen pembuatan yang dilaksanakan untuk menaikkan kadar dan jumlah pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan. Efisiensi kerja memiliki dua ukuran, yaitu kecukupan yang mengarah pada penyelesaian pekerjaan yang paling ekstrim, ialah perolehan arah yang spesifik terkait dengan keunggulan, jumlah dan waktu. Pengukuran momen merupakan produktivitas yang berhubungan dengan cara menganalogikan upah dengan perwujudan penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilakukan di dalam suatu perusahaan. Dengan kesimpulan bahwa kegiatan kinerja seorang karyawan sangat diperlukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan heterogen demi tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja didukung oleh berbagai variabel satunya merupakan budaya organisasi dan lingkungan kerja dan bisa mempengaruhi untuk terciptanya produktivitas kerja.

Berlandaskan deskripsi latar belakang di atas sehingga penulis membuat judul penelitian yang akan dibahas sebagai berikut : “Hubungan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Auto2000 Head Office Divisi Fleet And Leads Management Sunter, Jakarta Utara”

Rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah ada hubungan budaya organisasi pada produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Auto2000 Head Office Divisi Fleet And Leads Management Sunter, Jakarta Utara
2. Apakah ada hubungan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Auto2000 Head Office Divisi Fleet And Leads Management Sunter, Jakarta Utara

KAJIAN TEORITIS

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai kerangka nilai atau nilai keyakinan, praduga atau standar yang telah lama menjadi kendala, diterima dan dianut oleh individu-individu perusahaan sebagai aturan perilaku dan mengatasi masalah organisasi. (Gulo et al., 2021) “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, standar, konvensi atau cara kerja yang dianut bersama di dalam organisasi dan berdampak pada cara individu organisasi bertindak”.

2.1.1 Indikator budaya organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut Afandi (2018:101) yaitu:

1. Pelaksanaan norma

Norma merupakan integritas yang memutuskan reaksi representatif atau perwakilan sehubungan dengan apa yang dipandang pantas dan tidak pantas untuk keadaan yang eksklusif. Standar perusahaan dibuat dalam waktu yang lama oleh penulis dan individu organisasi. Standar organisasi sangat penting karena mereka mengontrol perilaku individu organisasi, sehingga perilaku individu organisasi bisa diantisipasi dan dikendalikan.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai adalah aturan keyakinan yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk bertindak ketika dihadapkan pada keadaan yang wajib menentukan pilihan. Nilai berkaitan intim dengan etika dan kode moral yang menetapkan apa yang wajib dilangsungkan oleh orang atau organisasi yang memiliki nilai keaslian, kecerdikan dan transparansi berpendapat mereka berbuat dengan sungguh-sungguh dan dengan ketajaman yang tinggi.

3. Kepercayaan

Keyakinan organisasi berkaitan dengan apa yang organisasi anggap benar dan salah. Believe menggambarkan sifat etis organisasi atau kode moral organisasi, contohnya menganjurkan pendapatan minimum yang sesuai dengan kebutuhan konvensional akan memajukan onspirasi pekerja atau perwakilan.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode moral mungkin merupakan gabungan kecenderungan besar masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi. Pekerjaan kode moral bisa menjadi aturan perilaku bagi individu organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robins and Judge (2013:156) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi ialah :

1. *Observed behavioral regularities* (keteraturan perilaku yang diamati), khususnya kewajaran cara berbuat individu yang muncul untuk diamati.
2. *Norms* (norma), untuk lebih spesifiknya berbagai perilaku yang ada, menghitung aturan-aturan berkenaan dengan seberapa jauh suatu pekerjaan harus dilangsungkan.
3. *Dominant values* (nilai dominan), khususnya adanya nilai inti yang dimiliki bersamaan oleh semua individu organisasi, contohnya dalam hal *high item quality*, absensi yang rendah atau *high efficiency*.
4. *Philosophy* (penalaran), untuk lebih spesifiknya adanya pengaturan yang memuaskan keyakinan organisasi dalam memperlakukan klien dan pekerja atau kondisi yang sangat penting.
5. *Rules* (aturan), yakni adanya aturan yang tegas, terkait dengan kemajuan organisasi. Aturan- aturan yang berisi informasi sehubungan dengan pelaksanaan tugas dalam organisasi.
6. *Organization climate* (iklim organisasi), yaitu pandangan umum yang digambarkan dan diwariskan melalui keadaan spasial, cara individu dalam organisasi terhubung, dan cara individu memperlakukannya.

Dari uraian diatas, penulis juga mempunyai reaksi hebat atau buruknya organisasi dipengaruhi oleh budaya yang telah dijalankan. Hal ini

bisa dilihat dengan perilaku budaya organisasi, pada kebenarannya budaya yang baik akan memberikan pengaruh yang besar bagi organisasi. Jadi penulis terlalu ingin tahu tentang menyelidiki budaya organisasi dengan kesimpulan yang sudah selesai.

2.2 Lingkungan Kerja

(Wibowo et al., 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan kantor-kantor kerja pada umumnya dan struktur kerja di sekitar para wakil yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat menularkan implementasi pekerjaan”.

Menurut (Sihaloho et al., 2021) menyetujui komponen lingkungan kerja fisik, warna, pencahayaan, diskusi, keributan, ruang, kedamaian dan ketenangan. sementara variabel lingkungan kerja non fisik adalah susunan kerja, tugas kerja, pertimbangan dan punggung perintis, partisipasi antar golongan, dan kefasihan berkomunikasi. Jika ketajaman yang ditampilkan oleh perwakilan bagus, maka akan menularkan kinerja pekerja dengan bagus dan jika wawasan yang muncul oleh perwakilan juga berkurang, biasanya karena sentiment canggung di sekitar lingkungan kerja perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan semua kapasitas mereka untuk mewujudkan eksekusi yang memenuhi.

Dari teori beberapa ahli tentang penjelasan lingkungan kerja bisa dihasilkan bahwa lingkungan kerja adalah hal yang berhubungan langsung dengan karyawan saat bekerja didalam perusahaan baik itu bentuk fisik maupun non-fisik disuatu tempat karyawan bekerja yang mana hal tersebut dapat menularkan karyawan untuk bekerja mulai dari semangat kerja, disiplin kerja, tanggung jawab kerja karyawan yang memicu naik turunnya produktivitas kerja dalam perusahaan.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti & Elianie, 2015) mengatakan dalam lingkungan kerja terpecah menjadi dua jenis iyalah :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik iyalah segala kondis fisik yang ada di sekeliling lingkungan kerja yang bisa menularkan pekerja baik dengan langsung maupun tidak langsung

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi, kejadian yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan senior maupun hubungan dengan teman individua tau dengan bawahan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya iyalah :

1. Pewarnaan

Dalam hal lingkungan kerja harus diperhatikan masalah warna karwna warna bisa menjiwai jiwa seseorang yang berada disekelilingnya.

2. Kebersihan

Kawasan yang bersih tentunya akan menumbuhkan perasaan senang sehingga bisa pula menularkan antusias dan kegairahan di tempat kerja.

3. Pertukaran udara

Pergantian udara yang bagus akan menyehatkan tubuh dan memicu dampak rasa segar sehingga antusias dan kegairahan kerja juga bisa dipicu.

4. Penerangan

Dalam hal ini pencahayaan yang dibutuhkan adalah pencahayaan yang cukup tetapi tidak mencengangkan, karena dalam hal inidapat dilakukan secara sah, lebih tepat dan kesahalahan dapat dikurangi.

5. Musik

Musik yang resonan membuat suasana ceria, sehingga diyakini

mereka tidak akan Lelah dan lebih bersemangat saat bekerja.

6. Keamanan

Jika perusahaan bisa menyerahkan pertanggung jawaban keamanan, maka kedamaian dalam bekerja akan tercipta sehingga antusias bekerja akan semakin meningkat.

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kumpulan individu untuk mengirimkan produk dan layanan dalam waktu yang ditentukan atau setuju untuk mengatur. Kapasitas disini menurut para analisis dapat diterjemahkan sebagai kapasitas fisik atau dapat juga disebut kapasitas keahlian, Sinungan dalam Busro (2018:344).

Sutrisno (2017:100) mendefinisikan produktivitas kerja adalah sikap mental. Kondisi mental pikiran yang terus menerus mencari perbaikan dari apa yang sudah ada. Kepercayaan bahwa seseorang bisa menuaikan jauh lebih baik saat ini dari pada baru-baru ini yang besok akan lebih unggul daripada saat ini.

Dari penjelasan setiap teori-teori tentang produktivitas kerja diatas dapat dihasilkan bahwa produktivitas kerja adalah satu hal yang sangat di inginkan perusahaan dengan gambaran atau tolak ukur perusahaan dalam menilai kinerja seorang karyawan dalam kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggungjawab yang diembankan oleh perusahaan yang membawa perusahaan berprestasi atau mencapai tujuan.

Henry simamora dalam Indah Puji Hartatik (2014:215) faktor-faktor yang dilangsungkan dalam menghitung produktivitas kerja antara lain :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis sendiri berharga untuk memberi batasan dan meminimalkan ruang lingkup penyelidikan, untuk mendorong pengumpulan dan persiapan informasi, untuk mengetahui jenis, jumlah dan hubungan

faktor-faktor penyelidikan untuk mengetahui faktor-faktor bawahan yang harus dikendalikan, Umi Narimawati (2007 : 59).

Berlandaskan kerangka berfikir yang telah dikemukakan untuk pembentukan hipotesis, bisa disimpulkan hipotesis antara lain:

Hipotesis 1 : Diduga terdapat hubungan budaya organisasi pada produktivitas kerja

Hipotesis 2 : Diduga terdapat hubungan lingkungan kerja pada produktivitas kerja

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019 : 68) Faktor merupakan lambang atau ciri atau nilai seseorang, arah atau tindakan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh penulis guna dilafalkan dan kemudian ditarik hasilnya. Dalam observasi ini terdiri dari dua variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi budaya organisasi dan lingkungan kerja sementara variabel terikatnya merupakan produktivitas kerja.

Berlandaskan perumusan masalah dan hipotesis observasi ini, maka faktor penelitian dari penelitian ini ialah:

- a. Budaya organisasi (X1)
- b. Lingkungan kerja (X2)
- c. Produktivitas kerja (Y)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan di PT. Astra International *Auto2000 Head Office* Divisi *Fleed And Leads Management* Sunter, Tanjung Priok, Jalan Gaya Motor III No.3 Sungai Bambu, Kec.Tj.Priok, Kota Jakarta utara, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, sebagai arah penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dari observasi ini merupakan seluruh karyawan *PT. Astra Internasional Auto2000 Head Office Divisi Fleet And Leads Management* Sunter, Jakarta Utara sebanyak 32 orang.

Dalam observasi ini penulis menentukan jumlah sampel dengan melangsungkan Teknik sampling jenuh, jumlah sampel yang dalam observasi ini ialah seluruh karyawan PT. Astra International Auto2000 Head Office Divisi Fleet And Leads Management Sunter, Jakarta Utara yang berjumlah 32 orang.

3.4 Jenis penelitian

Observasi ini melangsungkan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan menghimpun data lewat pemberian daftar pernyataan/pertanyaan (kuesioner) kepada responden.

3.5 Jenis dan sumber data

Dalam observasi ini memakai jenis data primer dan data sekunder.

3.6 Pengumpulan data

Metode penggolongan data yang dilangsungkan dalam observasi ini ialah:

1. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner kepada responden

2. Studi kepustakaan

Pengumpulan data seperti berupa buku, jurnal dan acuan yang bertautan menyokong memenuhi observasi ini.

3.7 Pengolahan data

Pengolahan data dalam observasi ini meliputi :

1. *Tabulating*

2. *Scoring*

Dalam observasi ini ukuran dilaksanakan merupakan ukuran *likert*.

Penyusunan pengukuran dalam kuesioner menggunakan metode dengan pilihan antara 1 - 5 dengan kadar sebagai berikut :

Table 1. Skala likert

Jawaban	Score
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.8 Pengujian instrumen

Sebelum dilangsungkan penyaluran kuesioner, instrumen yang digunakan di ujicobakan dengan menetapkan uji validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Uji validitas

Kriteria yang dilaksanakan dalam menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen antara lain:

1. Bila mana r hitung $>$ r tabel, maka valid
2. Bila mana r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid

Penjelasan hal-hal dikatakan penting bila r hitung \geq daripada r tabel. Penjelasan hal-hal dijelaskan tidak valid bila r hitung \leq daripada r tabel. Dalam pengobservasian keabsahan mempertimbangkan ini, jumlah tes adalah 32 orang dengan r tabel, khusus $(df) = N-2$, dalam hal ini nilai N merupakan seluruh tes yang dicoba, untuk lebih spesifik: $32-2 =$ dengan taraf kritis 5% sehingga didapatkan r tabel = 0.361.

3.8.2 Uji reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang dipergunakan dalam observasi ini ialah *cronbachs Alpha*. Kuesioner dijelaskan reliabel apabila *cronbach Alpha* $>$ 0,70 dan tidak reliabel bila *cronbach Alpha* $<$ 0,70.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menerapkan teknik statistik Analisis korelasi *Rank Spearman*.

3.9.1 Analisis Korelasi Rank Spearman dan uji signifikansinya

Korelasi *rank spearman* dipergunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2.

TABEL 2. INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI R

Interval korelasi	Tingkat kekuatan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Untuk menguji teori dan memahami apakah hubungan antara kedua faktor tersebut penting atau tidak, dengan menetapkan uji analisis kepentingan dengan mencocokkan nilai kemungkinan (sig) dengan peringkat kelayakan 0.05 pada premis pengumpulan ketetapan:

- a. Apabila nilai probabilitas (sig) > atau sama dengan taraf signifikan (0.05 \geq 0.05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya hubungan tidak signifikan
- b. Jika taraf probabilitas (sig) < atau sama dengan taraf signifikan (0.05 \leq 0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hubungan signifikan

Observasi ini membahas tentang hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Auto2000 Head Office Divisi Fleet And Leads Management Sunter, Jakarta Utara dengan menetapkan program SPSS versi 25.0. dengan pengujian hipotesis meliputi :

Hipotesis 1

Ho : Tidak ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja

Ha : Ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja

Hipotesis 2

Ho : Tidak ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

Ha : Ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil dan tanggapan responden mengenai setiap variabel

1. Hasil dan tanggapan responden mengenai budaya organisasi

TABEL 3.

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Peraturan-peraturan di dalam perusahaan jadi landasan karyawan dalam bekerja	21	10	1	0	0	32	148	4,63
		65,6 %	31,2 %	3,13 %	0 %	0 %	100 %		
2	Norma-norma yang diterapkan di dalam perusahaan sangat mudah untuk diterapkan	13	12	7	0	0	32	134	4,19
		40,6 %	37,5 %	21,8 %	0 %	0 %	100 %		
3	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama	16	13	3	0	0	32	141	4,41
		50 %	40,6 %	9,38 %	0 %	0 %	100 %		
4	Perusahaan selalu menekankan toleransi dalam	21	9	2	0	0	32	147	4,59
		65,6 %	28,1 %	6,25 %	0 %	0 %	100 %		

	setiap perbedaan karyawan	%	%	%	%	%	%		
5	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	22	8	2	0	0	32	148	4,63
		68,7 %	25 %	6,25 %	0 %	0 %	100 %		
6	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	16	12	4	0	0	32	140	4,38
		50 %	37,5 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		
7	Karyawan mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan	17	13	2	0	0	32	143	4,47
		53,1 %	40,6 %	6,25 %	0 %	0 %	100 %		
8	Nilai-nilai yang menjadi tradisi tetap diterapkan secara turun-temurun	15	10	7	0	0	32	136	4,25
		46,9 %	31,3 %	21,9 %	0 %	0 %	100 %		
9	Setiap karyawan memahami sejarah berdirinya perusahaan	11	15	6	0	0	32	133	4,16
		34,3 %	46,8 %	18,8 %	0 %	0 %	100 %		
Jumlah		152	102	34	0	0		1270	4,41
Rata-rata									

Dari rekapitulasi di atas bisa dihasilkan bahwa rata-rata skor tertinggi senilai 4,63 (Kategori Sangat Setuju) pada pernyataan no.1 yaitu Peraturan-peraturan di dalam perusahaan jadi landasan karyawan dalam bekerja, Sedangkan rata-rata skor terendah sebesar 4,16 (Kategori Setuju) pada pernyataan no.9 yaitu setiap karyawan memahami sejarah berdirinya perusahaan. Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden pada 9 pernyataan untuk variabel budaya organisasi adalah 4,41 yang berarti tanggapan responden atas variabel budaya organisasi tergolong SANGAT SETUJU /BAIK karena berda di kisaran 4,24-5,04.

2. Hasil dan tanggapan responden menyinggung kusioner lingkungan kerja

TABEL 4.
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON-FISIK (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Pencahayaannya yang ada (matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	20	8	4	0	0	32	144	4,50
		62,5 %	25 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		
2	Keadaan udara di ruang kerja memberikan saya ketenangan pada saat saya bekerja	22	6	4	0	0	32	146	4,56
		68,7 %	18,7 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		
3	Pada saat saya bekerja suasana sangat tenang dan jauh dari kebisingan	21	7	4	0	0	32	145	4,53
		65,6 %	21,8 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		
4	Adanya petugas keamanan membuat saya bekerja sangat baik	19	10	3	0	0	32	144	4,50
		59,3 %	31,2 %	9,38 %	0 %	0 %	100 %		
5	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja	25	5	2	0	0	32	151	4,72
		78,1 %	15,6 %	6,25 %	0 %	0 %	100 %		
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	19	10	3	0	0	32	144	4,50
		59,3 %	31,2 %	9,38 %	0 %	0 %	100 %		
7	Ikatan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan harmonis secara kekeluargaan	16	13	3	0	0	32	141	4,41
		50 %	40,6 %	9,38 %	0 %	0 %	100 %		
8	Hubungan kerja sesama karyawan berjalan dengan harmonis secara kekeluargaan	18	10	4	0	0	32	142	4,44
		56,2 %	31,2 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		
9	Perbuatan dengan baik dan manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin	21	7	4	0	0	32	145	4,53
		65,6 %	21,8 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		

10	Perusahaan melakukan pengawasan lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan	16	14	2	0	0	32	142	4,44
		50 %	43,7 %	6,25 %	0 %	0 %	100 %		
11	Rekan kerja saling membantu jika kesulitan dalam bekerja	22	8	2	0	0	32	148	4,63
		68,7 %	25 %	6,25 %	0 %	0 %	100 %		
Jumlah		219	98	35	0	0		146	4,52
Rata-rata									

Berdasarkan rekapitulasi di atas bisa dihasilkan bahwa, rata-rata skor tertinggi senilai 4,72 (Kategori Sangat Setuju) pada pernyataan nomor 5 yaitu saya ikut serta mengawasi kebersihan ditempat kerja. Sementara rata-rata skor terendah sebesar 4,41 (Kategori Sangat Setuju) pada pernyataan nomor 7 yaitu hubungan antara karyawan dengan atasan berjalan dengan harmonis dan kekeluargaan. Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden atas 11 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ialah 4,57 yang artinya tanggapan atas lingkungan kerja tergolong SANGAT SETUJU/BAIK karena berada pada kisaran 4,24-5,04.

3. Hasil dan tanggapan responden tentang kuesioner produktivitas kerja karyawan

TABEL 5.
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Frekuensi jawaban					Total	Skor	Mean
		SS	S	N	TS	STS			
1	Disiplin kerja karyawan yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik	24	7	1	0	0	32	151	4,72
		75 %	21,8 %	3,13 %	0 %	0 %	100 %		
2	Selalu hadir	22	10	0	0	0	32		

	tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja	68,7 %	31,2 %	0 %	0 %	0 %	100 %	150	4,69
3	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	14	14	4	0	0	32	138	4,31
		43,7 %	43,7 %	12,5 %	0 %	0 %	100 %		
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	16	15	1	0	0	32	143	4,47
		50 %	46,8 %	3,13 %	0 %	0 %	100 %		
5	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan	20	12	0	0	0	32	148	4,63
		62,5 %	32,5 %	0 %	0 %	0 %	100 %		
6	Selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan	22	7	3	0	0	32	147	4,59
		68,7 %	21,8 %	9,38 %	0 %	0 %	100 %		
7	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	25	6	1	0	0	32	152	4,75
		78,1 %	18,7 %	3,13 %	0 %	0 %	100 %		
8	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cekatan sesuai dengan bidang masing-masing	22	10	0	0	0	32	150	4,69
		68,7 %	31,2 %	0 %	0 %	0 %	100 %		
Jumlah		165	81	10	0	0	256	1179	4,61
Rata-rata									

Berlandaskan tabel di atas memperlihatkan bahwa rata-rata skor maksimum senilai 4,75 (Kategori Sangat Setuju) pada pernyataan nomor 7 yaitu karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan sedangkan rata-rata skor terendah sebesar 4,31 (Kategori Sangat Setuju) pada pernyataan nomor 3 yaitu karyawan mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.

Secara keseluruhan rata-rata (mean) tanggapan responden atas 8 pernyataan untuk variabel produktivitas kerja karyawan adalah 4,61 yang artinya tanggapan responden atas variabel produktivitas kerja termasuk SANGAT SETUJU/BAIK karna ada pada kisaran 4,24-5,04.

4.2 Hasil pengujian statistik

4.11 Analisis korelasi rank spearman

Pengujian dari analisis korelasi ini iyalah meliputi :

- Apabila taraf signifikan $> 0,05$ maka kedua varaibel tidak berkorelasi
- Apabila taraf signifikan $< 0,05$ maka kedua variabel berkorelasi

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* ditunjukkan pada tabel setelah ini :

TABEL 6.
HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN
Correlations

			Budaya organisasi	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja
Spearman's rho	Budaya organisasi	Correlations coefficient Sig. (2-Tailed) N	1.000 - 32	.822** .000 32	.604** .000 32
	Lingkungan kerja	Correlations coefficient Sig. (2-Tailed) N	.822** .000 32	1.000 -.000 32	.758** - 32
	Produktivitas kerja	Correlations coefficient Sig. (2-Tailed) N	.604** .000 32	.758** .000 32	1.000 - 32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ikatan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan

Pada hasil uji korelasi koefisien rank spearman di atas, diketahui nilai korelasi antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan senilai 0,604 yang artinya korelasi kedua faktor bersifat KUAT

karena ada di interval koefisien 0,60-0,79 9 dan bernilai positif.

Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Pada hasil uji korelasi koefisien *rank spearman* di atas, diketahui nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan senilai 0,758 yang artinya korelasi kedua variabel bersifat KUAT karena ada di interval koefisien 0,60-0,799 dan bernilai positif.

Uji hipotesis

Untuk memahami ada atau tidak adanya hubungan antar variabel, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan kriteria :

- a. Apabila taraf signifikan $> 0,05$ maka kedua variabel tidak berkorelasi
- b. Apabila taraf signifikan $< 0,05$ maka kedua variabel berkorelasi

Pengujian hipotesis I

Berdasarkan tabel didapatkan nilai signifikansi $.000 <$ dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada korelasi yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis II

Berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikansi $.000 <$ dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada korelasi yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berlandaskan dari hasil observasi yang sudah dibahas di bab sebelumnya maka jawaban perumusan masalah untuk observasi ini merupakan:

1. Ada korelasi antara budaya organisasi pada produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Auto2000 Head Office International Divisi Fleet And Leads Management, Sunter, Jakarta Utara yang

ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $.000 < 0,05$ seperti yang digambarkan melalui hasil dengan skor tertinggi pada pernyataan peraturan-peraturan di dalam perusahaan jadi i landasan karyawan dalam bekerja dan skor terendah dengan pernyataan setiap karyawan memahami sejarah berdirinya perusahaan.

2. Ada korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Auto2000 Head Office International Divisi Fleet And Leads Management, Sunter, Jakarta Utara yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $.000 < 0,05$ dimana hal tersebut digambarkan dengan skor yang baik pada pernyataan saya ikut mengawasi kebersihan ditempat kerja dan hubungan antara karyawan berjalan dengan harmonis serta ketersediaan fasilitas kerja juga suasana kondisi kenyamanan pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 1–12.
<http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/2721>
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Fundamentals of organizational behaviour*. Pearson Education Canada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung*.
- Sedarmayanti, S., & Elianie, E. L. (2015). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Penatausahaan Barang Persediaan Di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan–Badan Tenaga Nuklir Nasional (Pstnt-Batan) Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 12(2), 251–266. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/83>
- Sihaloho, R. D. Y., Anggraini, N., & Silvanita, K. (2021). Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Victory Offset Prima. *Fundamental Management Journal*, 06(02), 40–64.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, E. (2017)b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Wibowo, R. S., Cahyanti, M. M., Teknologi, I., & Asia, B. (2022). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan impact of work environment and training on employee performance . The sampling technique used is total sampling . The analysis used is the Frequency research , the independent vari. 2014, 46–55.*