

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. HOLLAND  
COLOURS ASIA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**DESLINA NATALIA DUHA**

**20160500133**

**JURUSAN MANAGEMENT**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PT. HOLLAND COLOURS ASIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Management Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**DESLINA NATALIA DUHA**

**20160500133**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2021**



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Deslina Natalia Duha  
NIM : 20160500133  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 08 Oktober 2020

Menyetujui,

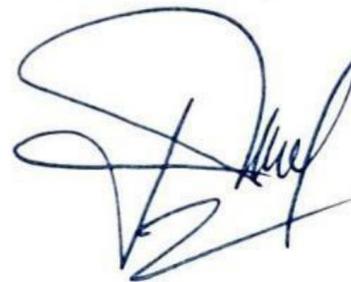
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



**Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn**  
NIDN : 0421077402



**Eso Hernawan, S.E.,M.M**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Deslina Natalia Duha

NIM : 20160500133

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

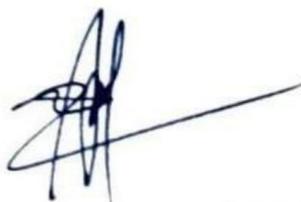
Tangerang, 29 Januari 2021

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



**Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn**  
NIDN : 0421077402



**Eso Hernawan, S.E.,M.M**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sutrisna, SE.,SH.,M.M.,M.Kn  
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Deslina Natalia Duha  
NIM : 20160500133  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn**  
NIDN : 0421077402

Tangerang, 29 Januari 2021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E.,M.M**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Deslina Natalia Duha  
NIM : 20160500133  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 25 Februari 2021.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0421107101



Penguji I : **Indra Gunawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0425077504



Penguji II : **Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NIDN : 0426017501



Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0427047303

## Surat Pernyataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 29 Januari 2021

Yang membuat pernyataan,



**Deslina Natalia Duha**

**NIM : 20160500133**

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

## **PT. HOLLAND COLOURS ASIA**

### **ABSTRAK**

Perumusan masalah didalam penelitian ini adalah : a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia ; b) Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia ; c) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden. Data tersebut disebarkan kepada 70 responden dan diolah menggunakan program SPSS 25.0 yang selanjutnya akan di pergunakan untuk menguji hubungan variabel-variabel tersebut.

Analisis teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, frekuensi, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, analisis linier sederhana, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Hasil akhir penelitian budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh 59,3 terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya berasal dari faktor luar. Dapat disimpulkan juga bahwa sarana dan lingkungan kerja cukup berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
PT. HOLLAND COLOURS ASIA**

**ABSTRACT**

*The formulation of the problems in this study are : a) The influence of organizational culture on employee productivity of PT. Holland Colours Asia ; b) Work environment against employee productivity of PT. Holland Colours Asia ; c) Organizational culture and work environment against employee productivity of PT. Holland Colours Asia.*

*The study aims to determine how much the influence of organizational culture and work environment on employee productivity of PT. Holland Colours Asia.*

*The research was conducted by distributing questionnaires to respondents. The data was distributed to 70 respondents and processed using the SPSS 25.0 program which will then be used to test the relationship of these variables.*

*The data analysis technique used in this research is validity, frequency, reliability, normality, heteroscedasticity, simple linear analysis, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination.*

*The final result of research on organizational culture and work environment has an effect on the work productivity of employee 59,3 %. And the rest comes from external factors. It can also be concluded that work facilities and environment have a positive effect on employee work productivity.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih karunia-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Holland Colours Asia”.

Pembuatan skripsi ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa/mahasiswi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Rintangan dan hambatan yang ditemui oleh penulis selama pembuatan dan penyusunan skripsi ini. Namun berkat doa dan dukungan baik secara sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati, peneliti menyampaikan penghargaan yang sedalam-dalamnya serta ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E, M.M, selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn selaku Dosen Pembimbing Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu penulis selama melakukan bimbingan skripsi.
5. Seluruh Dosen yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan ilmu kepada penulis dan Karyawan Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Holland Colours Asia yang telah memberikan izin serta banyak membantu penulis untuk melakukan penelitian dan menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan, dukungan serta doa dalam penulisan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan yang memberikan bantuan, dukungan, semangat dalam penyusunan skripsi
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis sangat menghargai kritik serta saran yang bersifat membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik. Penulis berharap agar skripsi ini berguna bagi para pembacanya dan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan bahan tambahan ataupun perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 29 Januari 2021



**(Deslina Natalia Duha)**

**NIM : 20160500133**

## DAFTAR ISI

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	7

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Gambaran Umum Teori .....	8
1. Pengertian Manajemen.....	8

2.	Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
3.	Pengertian Budaya Organisasi .....	14
4.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
5.	Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	22
B.	Hasil Penelitian Terdahulu .....	25
C.	Kerangka Pemikiran .....	27
D.	Perumusan Hipotesa .....	27

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A.	Jenis Penelitian .....	28
B.	Objek Penelitian .....	28
1.	Sejarah Singkat PT. Holland Colours Asia .....	29
2.	Visi dan Misi Perusahaan .....	30
3.	Struktur Organisasi .....	31
4.	Produk PT. Holland Colours Asia .....	32
C.	Jenis dan Sumber Data .....	37
1.	Data Primer .....	37
2.	Data Sekunder .....	37
D.	Populasi dan Sample .....	37
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	38
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	39
G.	Teknik Analisa Data .....	42
1.	Uji Validitas .....	42
2.	Uji Reabilitas .....	43
3.	Uji Multikolinieritas .....	45
4.	Skala Pengukuran .....	45
5.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
6.	Analisis Korelasi Berganda .....	46
7.	Koefisien Penentu (Determinasi) .....	47
8.	Uji Hipotesis .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

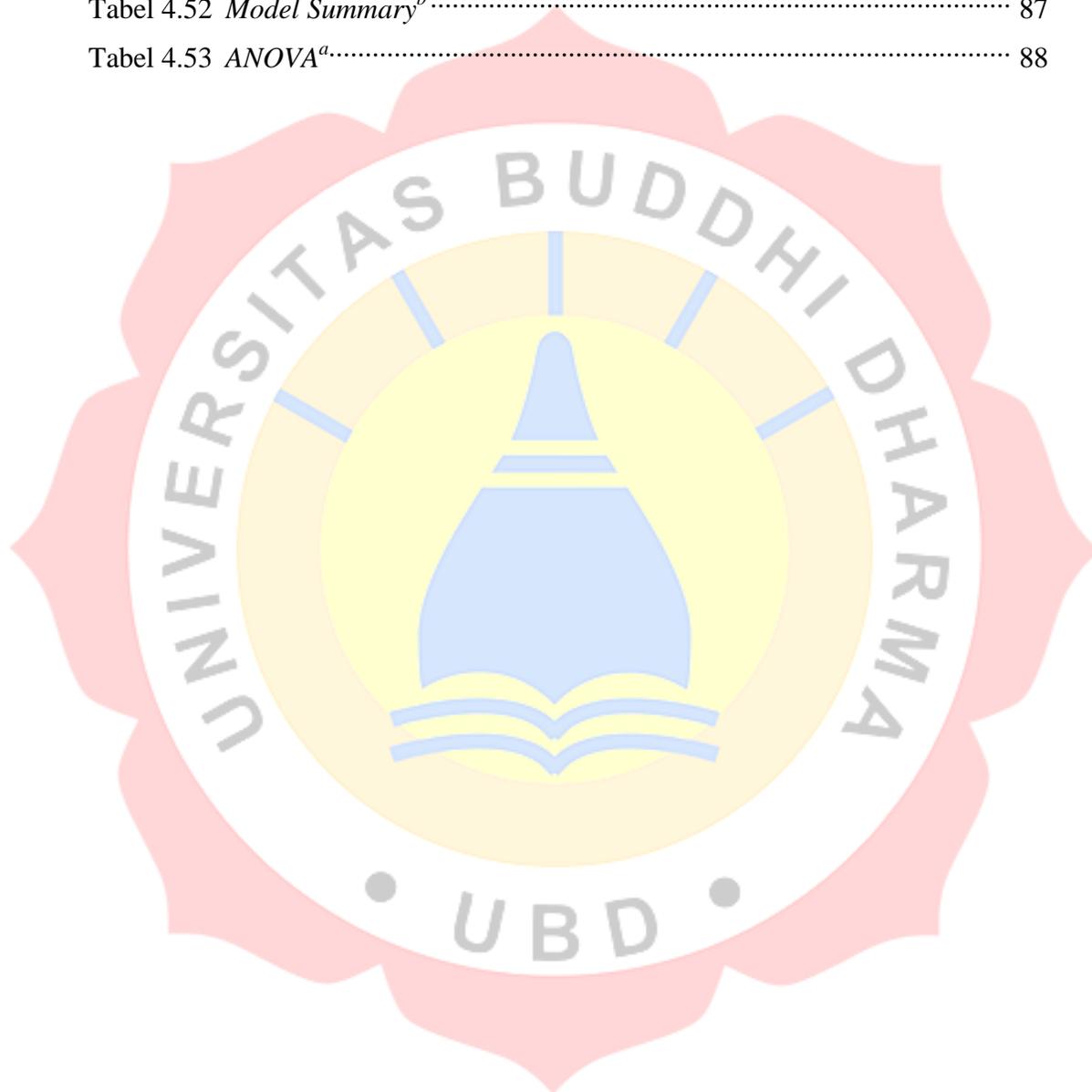
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	51
B.	Analisis Hasil Penelitian .....	52
1.	Uji Statistik Deskriptif .....	52
2.	Uji Validitas .....	53
3.	Uji Frekuensi .....	56
4.	Uji Reliabilitas.....	73
5.	Uji Normalitas .....	77
6.	Uji Heterokedastisitas .....	77
7.	Uji Multikolinieraritas.....	78
C.	Pengujian Hipotesis.....	79
1.	Uji Linier Sederhana .....	79
2.	Uji Linier Berganda.....	84
D.	Pembahasan.....	88
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	88
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	89
3.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	89
 <b>BAB V PENUTUP</b>		
A.	Kesimpulan.....	90
B.	Implikasi.....	91
C.	Saran.....	91
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Data Statistik Responden .....	52
Tabel 4.2	Uji Statistik Deskriptif .....	52
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi X1 .....	53
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X2 .....	54
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Y .....	55
Tabel 4.6	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.1.....	56
Tabel 4.7	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.2.....	57
Tabel 4.8	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.3.....	57
Tabel 4.9	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.4.....	58
Tabel 4.10	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.5.....	59
Tabel 4.11	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.6.....	59
Tabel 4.12	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.7.....	60
Tabel 4.13	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.8.....	60
Tabel 4.14	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.9 .....	61
Tabel 4.15	Uji Frekuensi Budaya Organisasi X1.10.....	61
Tabel 4.16	Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.1 .....	62
Tabel 4.17	Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.2.....	63
Tabel 4.18	Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.3.....	63
Tabel 4.19	Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.4.....	64
Tabel 4.20	Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.5.....	64

Tabel 4.21 Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.6.....	65
Tabel 4.22 Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.7.....	66
Tabel 4.23 Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.8.....	66
Tabel 4.24 Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.9.....	67
Tabel 4.25 Uji Frekuensi Lingkungan Kerja X2.10.....	67
Tabel 4.26 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y1.....	68
Tabel 4.27 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y2.....	69
Tabel 4.28 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y3.....	69
Tabel 4.29 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y4.....	70
Tabel 4.30 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y5.....	71
Tabel 4.31 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y6.....	71
Tabel 4.32 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y7.....	72
Tabel 4.33 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y8.....	72
Tabel 4.34 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y9.....	73
Tabel 4.35 Uji Frekuensi Produktivitas Kerja Y10.....	73
Tabel 4.36 <i>Case Processing Summary</i> (X1).....	74
Tabel 4.37 <i>Reliability Statistics</i> (X1).....	74
Tabel 4.38 <i>Case Processing Summary</i> (X2).....	75
Tabel 4.39 <i>Reliability Statistics</i> (X2).....	76
Tabel 4.40 <i>Case Processing Summary</i> (Y).....	76
Tabel 4.41 <i>Reliability Statistics</i> (Y).....	77
Tabel 4.42 Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.43 Uji <i>Heterokedastisitas</i> .....	78
Tabel 4.44 Uji <i>Multikolinearitas</i> .....	79
Tabel 4.45 <i>Coefficients</i> <sup>a</sup> .....	79
Tabel 4.46 <i>Model Summary</i> <sup>b</sup> $x_1$ Terhadap Y.....	80
Tabel 4.47 <i>Coefficients</i> <sup>a</sup> .....	82

Tabel 4.48 <i>Model Summary</i> <sup>b</sup> X2 Terhadap Y .....	82
Tabel 4.49 <i>Correlations</i> .....	84
Tabel 4.50 <i>Coefficients</i> <sup>a</sup> .....	85
Tabel 4.51 <i>Variables Entered/Removed</i> .....	86
Tabel 4.52 <i>Model Summary</i> <sup>b</sup> .....	87
Tabel 4.53 <i>ANOVA</i> <sup>a</sup> .....	88



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	31
Gambar 3.2 Produk PT. Holland Colours Asia.....	32



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri *pigment* membuat perusahaan yang bergerak di bidang ini harus mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk dapat bertahan dan mengembangkan usahanya. Salah satunya melalui Sumber Daya Manusia, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peran karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari organisasi dan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik organisasi perusahaan apabila mereka masih berada dalam kondisi budaya organisasi yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Karyawan akan larut dalam budaya organisasi perusahaan yang tidak mendukung terhadap tujuan organisasi perusahaan yaitu melenceng dari nilai-nilai organisasi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diantaranya

adalah dengan memperhatikan budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak yang positif dan negatif. Fungsi budaya organisasi yaitu sebagai perekat sosial untuk mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

Budaya organisasi bagi karyawan dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat kepada sasannya. Dengan demikian, karyawan memiliki atau mengetahui dengan pasti tentang kariernya diorganisasi sehingga memberikan dorongan kepada mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah budaya organisasi.

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda. Yang menjadi karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut dan menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat atau lemah, bergantung dari variabel yang berlaku di dalam organisasi, variabel tersebut berupa ketaatan karyawan terhadap peraturan, kerja sama dalam organisasi, cara kerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (visi dan misi perusahaan), tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, ketelitian dalam pekerjaan, fokus terhadap target. Budaya organisasi dapat menjadi pendukung dalam strategi organisasi, dan dapat memberikan kestabilan dalam organisasi. Namun tidak semua budaya organisasi

dapat diterima dengan baik oleh karyawannya, munculnya budaya-budaya dalam organisasi tersebut mengakibatkan seringnya dilakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku seperti kelalaian tanggung jawab terhadap tugas, kurang disiplinnya terhadap waktu kerja, menyebabkan berkurangnya produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan disekitarnya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari.

Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung karyawan tersebut dalam bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang kurang memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi kurang bersemangat, cepat lelah, kurangnya ide kreatif yang dapat diciptakan sehingga produktivitas karyawan akan menurun.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka

karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan dari observasi yang dilakukan oleh peneliti apabila ditinjau dari sudut perilaku, menurunnya produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan organisasi salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif organisasi. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi karyawan dalam bekerja dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dalam berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan membahas skripsi dengan mengambil sebuah judul

**“ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARWAYAN PT. HOLLAND COLOURS ASIA”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam pengidentifikasi masalah yang terkait dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Menurun tingkatnya produktivitas kerja karyawan
2. Budaya organisasi diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
3. Lingkungan kerja yang baik di duga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
4. Kurangnya komunikasi yang terbuka sehingga menghambat produktivitas kerja karyawan

## **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang terkait dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holland Colours Asia ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holland Colours Asia ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holland Colours Asia ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian yang dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan.

Adapun tujuan dilakukannya ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holland Colours Asia
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holland Colours Asia
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Holland Colours Asia

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang sudah diperoleh dibangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.

##### **2. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan menambah sumber referensi perpustakaan Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

##### **3. Bagi Objek Penelitian atau Lembaga**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **F. Sistematika Penulisan**

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan dasar-dasar teori yang digunakan penulis sebagai landasan untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini dan tinjauan penelitian sebelumnya yang berisi landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran instansi yang menjadi objek penelitian, dijelaskan pula sejarah perusahaan dari awal berdirinya. Dan berisi tentang waktu dan wilayah penelitian, metode penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi sampel, data dan sumber data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini hasil dalam penelitian di jelaskan secara ringkas dan merupakan inti dari semua kegiatan yang dilakukan dalam penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen sudah ada sejak dahulu, dimana sejak manusia memenuhi kebutuhannya melalui bantuan orang lain. Sehingga manajemen terdapat didalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, sekolah, perusahaan, pemerintah, dan sebagainya.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurus, peraturan pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia mengarah pada pengertian manusia sebagai sumber manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Menurut (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana 2015,4) mengatakan bahwa :

“ Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan sebagai kemampuan atau ketrampilan orang yang menduduki jabatan menejerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. “

Menurut (Amirullah 2015,2) mengatakan bahwa :

“ Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.“

Dari definisi mengenai pengertian manajemen tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen adalah inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama dari administrasi. Dengan kata lain administrasi dan manajemen tidak dapat dipisah-pisahkan, hanya kegiatan-kegiatannya yang dapat dibedakan.

Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut (Amirullah 2015,3) mengatakan bahwa ada 4 fungsi utama dalam manajemen, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan :

Perencanaan adalah sebuah proses yang mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja. Perencanaan merupakan proses yang sangat penting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan tak akan dapat beroperasi.

Kegiatan dalam Fungsi Perencanaan :

- A. Menetapkan tujuan dan target bisnis.
- B. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis
- C. Menentukan sumber daya yang diperlukan
- D. Menentukan standar / indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis

## 2. Fungsi Pengorganisasian :

Proses mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam manajemen. Sehingga menjadi suatu kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kegiatan dalam Fungsi Pengorganisasian :

- A. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan
- B. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab
- C. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

## 3. Fungsi Pengarahan dan Implementasi :

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran produktivitas yang tinggi.

Kegiatan dalam Fungsi Pengarahan dan Implementasi :

- A. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan
- B. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
- C. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan

#### 4. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian :

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang sudah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan.

Kegiatan dalam Fungsi Pengawasan dan Pengendalian :

- A. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan
- B. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan
- C. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis

Tujuan Manajemen

- 1. Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang sudah dipilih secara efektif dan efisien
- 2. Mengevaluasi kinerja, meninjau dan mengkaji ulang situasi dan melakukan berbagai penyesuaian dan koreksi jika terdapat penyimpangan didalam pelaksanaan strategi
- 3. Dengan memperbaharui strategi yang sudah rumuskan agar sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal

## 2. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen SDM sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilah lainnya. Untuk itu, istilah-istilah tersebut sering dipergunakan saling menggantikan, bahkan lebih jauh penggunaan istilah yang saling berganti tersebut bisa menimbulkan berbagai macam kerancuan dan ketidak konsistenan dalam penggunaan istilah, apa bila tidak diterapkan dalam konteks subjek yang dikaji dengan benar.

Menurut (Mila Badriyah 2015,15) mengatakan bahwa :

“ Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. “

Menurut (R.Supomo dan Eti Nurhayati 2018,134 ) mengatakan bahwa :

“ Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan / pegawai dalam suatu organisasi / instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi / instansi tersebut dapat tercapai “

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya.

## A. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Yuniarsih dan Suwatno 2016,5) mengatakan bahwa terdapat 6 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu :

### 1. Pengadaan (*Procurement*) :

Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.

### 2. Pengembangan (*Development*) :

Setelah tenaga kerja diperoleh, mereka harus berkembang. Perkembangan yang saling berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang sangat penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dikarenakan ada perubahan-perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.

### 3. Kompensasi (*Compensastion*) :

Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja untuk kontribusi / jasa mereka terhadap tujuan - tujuan organisasi.

### 4. Integerasi / Penyatuan (*Integration*) :

Walaupun sudah menerima karyawan, sudah mengembangkannya, dan sudah memberikan kompensasi yang memadai, perusahaan juga menghadapi masalah yang sulit, yaitu “ Integrasi / Penyatuan “. Dalam hal ini karyawan secara individu diminta untuk mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap lainnya yang kurang menguntungkan bagi perusahaan supaya dapat disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5. Perawatan / Pemeliharaan (*Maintenance*) :

Pemeliharaan ini berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang sudah ada.

6. Pemisahan / Pelepasan / Pensiun (*Separation*) :

Apabila fungsi pertama manajemen SDM adalah untuk melindungi karyawan, wajar apabila fungsi terakhir harus memisahkan / mengeluarkan karyawan tersebut kepada masyarakat.

### 3. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Pearce dan Robinson 2014,376) mengemukakan bahwa :

“ Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang - sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar atas tindakan.”

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut pada keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku atau proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Menurut (Robbins,2015) mengatakan bahwa ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu :

1. Memberikan anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan cara mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sidat khas yang berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan yang harus dicapai bersama.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dijadikan alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini

jauh lebih sulit dikendalikan di bandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang tinggi, tuntutan upah minimum regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun dan sebagainya.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Untuk mengatasi masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Kebersihan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian akan jauh lebih mudah diatasi dari pada faktor eksternal yang sebagaimana telah dijelaskan dipoin pertama.

Unsur Budaya Organisasi :

1. Lingkungan usaha, lingkungan ditempat perusahaan yang beroperasi akan menentukan apa yang wajib dikerjakan untuk mencapai keberhasilan
2. Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi
3. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya
4. Upacara-upacara, acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya

5. *Network* , jaringan komunikasi informal di dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya organisasi.

Menurut (Stephen P.Robbins yang dikutip kembali oleh Lare Osing pada tanggal 10 September 2017) mengatakan bahwa ada beberapa karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inisiatif Individu

Budaya organisasi selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan mengatasi perubahan.

2. Toleransi Beresiko

Budaya organisasi yang selalu memberikan dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif, dan berani mengambil resiko selalu dikembangkan dalam organisasi.

3. *Direction* (pengarahan)

Budaya organisasi selalu memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan organisasi yang dicita-citakan bersama.

4. Keterpaduan

Budaya organisasi mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan, keterpaduan antara perubahan eksternal dan perubahan internal

5. Dorongan Manajemen

Budaya organisasi yang terus-menerus memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi

## Dimensi Budaya Organisasi

Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat.

Menurut (Edison 2016,131) menyatakan bahwa :

1. Kesadaran diri : Kesadarannya dalam bekerja untuk mendapatkan kepuasan diri atas pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan : Tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan antusias.
3. Kepribadian : Sikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan.
4. Performa : Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

#### **4. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang. Fungsi lingkungan bagi seseorang sangat besar dalam menjalani kehidupan, kelangsungan hidup, bermasyarakat atau dalam bekerja seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai , begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Berry Render dan Harry Heizer (2001,239) yang dikutip dari

Darman 2015) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.”

Menurut (Sedarmayanti 2017,26) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.”

Menurut (Tyssen, 2018) yang dikutip kembali menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.”

Menurut (Sihombing yang dikutip kembali dalam jurnal Fx.Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto 2019) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik dan non fisik dalam suatu organisasi.”

Menurut (Sedarmayanti 2011,21) dikutip Kembali pada artikel Teori Manajemen dan Organisasi pada tanggal 15 Desember 2015 menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.”

#### A. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dll)

## B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan sesama rekan kerja
- c. Hubungan dengan bawahan

Manfaat lingkungan kerja :

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktifitas karyawan dapat meningkat
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dengan jangka waktu yang ditentukan
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya presentasi kerja
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik
6. Terjalannya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan

## 5. Produktivitas Kerja Karyawan

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi, juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri.

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan di gunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit.

Menurut (Sedarmayanti yang dikutip kembali dalam jurnal Kenny dan Heri Satrianto 2019) mengatakan bahwa :

“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan.”

Menurut (Danang Sunyoto yang dikutip kembali dalam jurnal Fx.Pudjo Wibowo 2019) mengatakan bahwa :

“Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Menurut (Sedarmayanti 2017,343-345) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti diantaranya yaitu :

### 1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

## 2. Gizi dan Kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani (badan) dan rohani (jiwa) akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, sehingga diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup agar pekerja tidak mudah letih sehingga produktivitas tidak menurun atau rendah.

## 3. Motivasi atau Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktifitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

## 4. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan kerja berarti adanya kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja, dan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, yang akan dapat menjadi pekerja menjadi lebih kreatif.

## 5. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

## 6. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan, usaha, teknologi, distribusi dan lain-lain.

### Faktor-faktor Determinan Produktivitas

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Ketrampilan (*skill*)
3. Kemampuan (*abilities*)
4. Sikap (*attitudes*)
5. Tingkah laku (*behaviors*)

Menurut (Kusuma dan Nugraha 2012 dikutip kembali pada artikel Produktivitas Kerja pada tanggal 26 Nov 2019) menyatakan bahwa :

Aspek-aspek produktivitas kerja yaitu :

1. Efisiensi kerja adalah keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan jumlah produktivitas yang dihasilkan
2. Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
3. Pengetahuan dan pengalaman

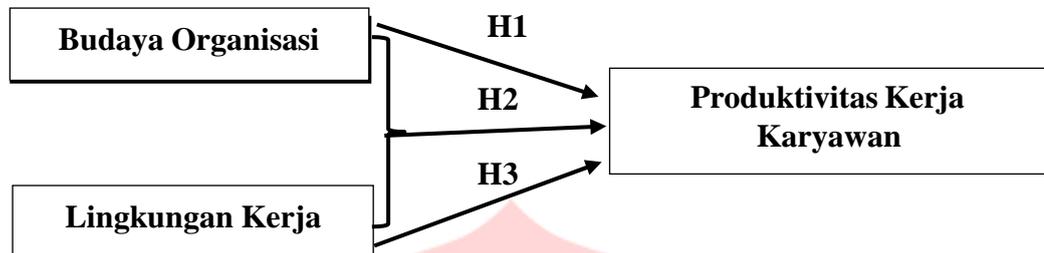
Pengetahuan dan pengalaman seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan tinggi

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisa	Hasil Analisa
1	Luh Sri Kumbadewi (2017)	Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
2	Robert Kurniawan (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas

		Pada UPT Puskesmas Jayanti Tahun 2017		kerja
3	Pramuja Wibisono (2015)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Citra Bina Tenaga Mandiri	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi

### C. Kerangka Pemikiran



Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y

H1 = Budaya Organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H2 = Lingkungan Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

H3 = Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

### D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang lurus dikumpulkan.

Hipotesa adalah suatu penyertaan sementara atas dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variable dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H3 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti harus menentukan jenis penelitian apa yang paling tepat untuk digunakan. Penelitian yang akan diteliti harus sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya penelitian tersebut.

Metode penelitian yang akan digunakan yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang lebih menuju kepada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena social. Untuk melakukan pengukuran, tiap-tiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik.

#### **B. Objek Penelitian**

Dalam sebuah penelitian harus terdapat objek yang akan diteliti. Dengan adanya objek tersebut maka suatu penelitian akan mendapatkan suatu jawaban yang dicari. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT.Holland Colours Asia terletak di Jalan Industri III. Komplek Industri Facto Tangerang. Merupakan usaha yang bergerak di bidang *Pigment* Warna (Zat Pewarna).

## 1. Sejarah Singkat PT. Holland Colours Asia

PT. Holland Colours Asia berdiri pada tahun 1991 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *Pigment* Warna. PT. Holland Colours Asia yaitu yang membuat dan memproduksi zat pewarna padat dan cair, *masterbatches*, dan aditif yang berkualitas tinggi. Produk yang dihasilkan dirancang agar cocok untuk pewarnaan PVC yang kaku dan fleksibel, PET, Poliolefin, dan polimer lainnya.

Perusahaan juga menawarkan produksi global yang konsisten dan berkelanjutan, pasokan dan logistic yang handal, layanan pelanggan, dan dukungan proyek serta membantu pelanggan untuk mengembangkan bisnis mereka. Sebagai spesialis global dalam produk penawaran khusus pelanggan, PT.Holland Colours Asia memperhatikan lingkungan dengan sangat serius. Karena menyadari perlunya pertimbangan dampak selama siklus hidup total produk dan tanggung jawab bersama dari berbagai pemangku kepentingan dalam mengelola dampak ini. Tentunya akan hal ini, perusahaan mempunyai tim orang-orang global yang luas untuk melayani departemen pengelolaan produk.

Pasar untuk pewarna menjadi lebih kompetitif. Perbedaan hanya dalam hal produk karena itu tidak cukup. Layanan dan penentuan posisi akan menjadi lebih penting. Dan juga terdapat nilai-nilai di PT.Holland Colours Asia yaitu :

1. Akuntabilitas : Dapat dipercaya bahwa dapat bertanggung jawab
2. Kompetensi : Memiliki keterampilan dan keahlian untuk melakukan hal-hal dengan baik
3. Tanggung Jawab : Berkomitmen pada perusahaan, kolega, masyarakat dan lingkungan

4. Pro-Aktifitas : Membuat sesuatu terjadi, dari pada menunggu

5. Kerja Sama Tim : Bekerja sama untuk mencapai satu tujuan

Dengan adanya perkembangan perusahaan yang bergerak dibidang pigment warna, PT. Holland Colours Asia memiliki beberapa pesaing yang sejenis, yaitu PT Inter Aneka, PT. BSF, PT. Bukit Suryamas. Yang tentunya dengan adanya beberapa pesaing dalam pasar ini, PT. Holland Colours Asia akan selalu memberikan pelayanan yang baik, produk yang baik agar membantu pelanggan untuk mengembangkan bisnis mereka.

## 2. Visi dan Misi PT. Holland Colours Asia

### a. Visi

Menjadi mitra global pilihan untuk pelanggan fokus kami

### b. Misi

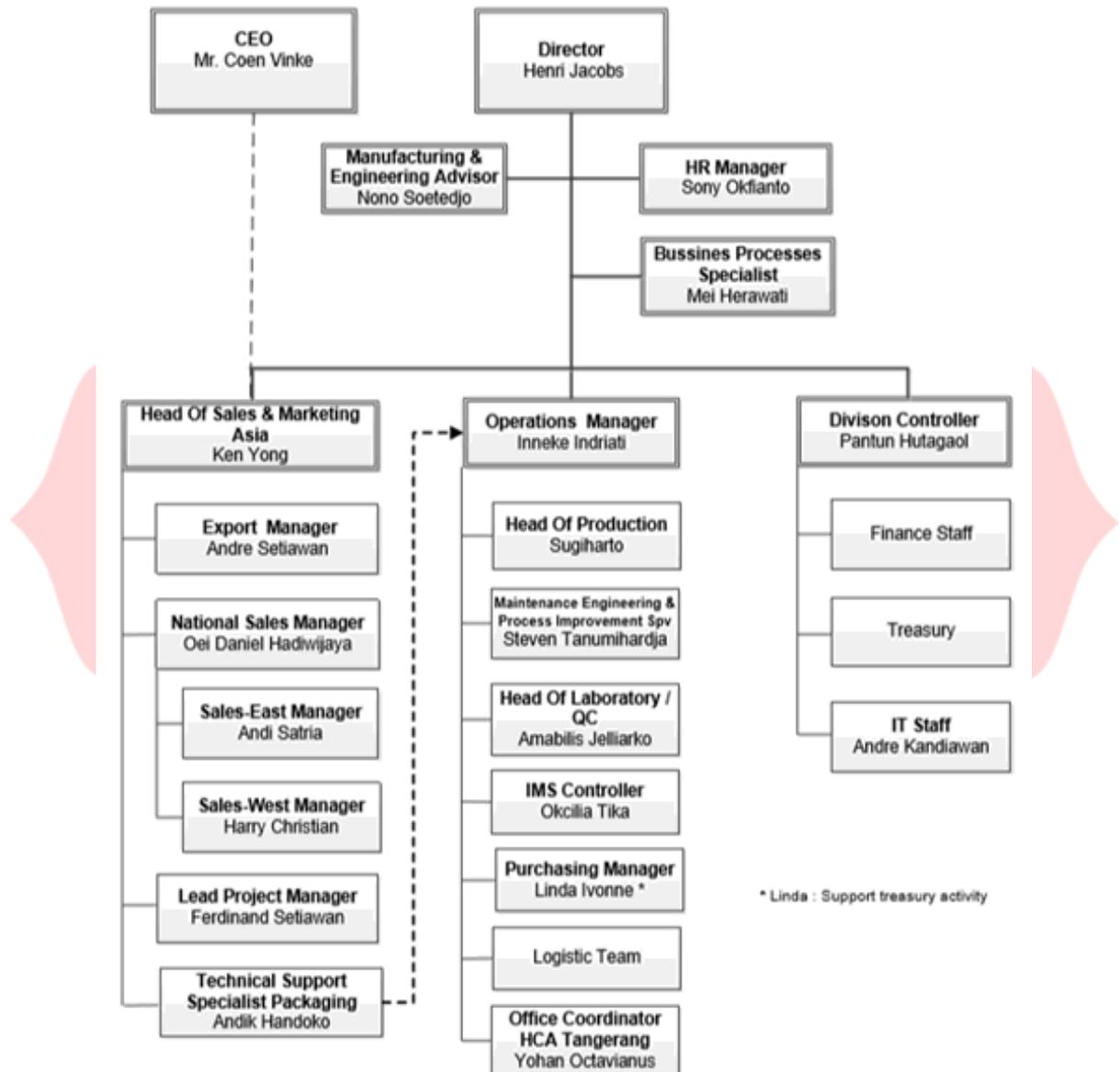
Dengan menawarkan nilai maksimum kepada pelanggan kami berdasarkan teknologi dan layanan terbaik. Warna Holland Colours bertujuan untuk mendapatkan kepemimpinan pasar global dalam warna dan solusi adiktif untuk pasar plastic terpilih.

### 3. Struktur Organisasi

Gambar 3.1

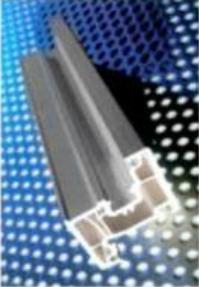
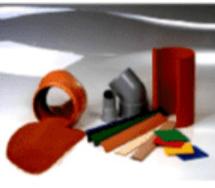
OC-5.02  
 Revision : 1  
 Date : 01.04.2020

## ORGANIZATION STRUCTURE PT. HOLLAND COLOURS ASIA



#### 4. Produk PT. Holland Colours Asia

Gambar 3.2

<p>OUR PRODUCT LINE Holcobatch HTH</p>	<p>PRODUCT</p>  <p>Pigment concentrate in microgranular form (with high melting point carrier) developed for the colouring of PET packaging .</p>	<p>PET packaging</p> 
<p>Holcoprill / CHP</p>	 <p>Colour preparation in granular form with an extremely high pigment content.</p>	<p>Window and door profiles, PET packaging, PET sheets, PET/PP fibers, PVC compounding, PVC cables, PVC sidings</p> 
<p>Holcobatch</p>	 <p>A pigment concentrate with a high degree of dispersion in microgranular form for the colouring of thermoplastics.</p>	<p>Automotive parts, electronics, window and door profiles, PVC pipes, sidings, household goods, EPS foam, cables, PET and PVC bottles, PET/PVC sheets, PMMA sheets, PC gallons, PET fibers</p> 

Gambar 3.3

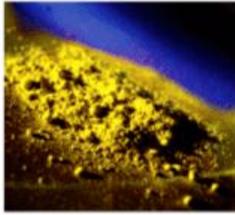
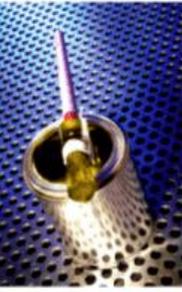
<p>HolcoPET</p>	<p>PRODUCT</p>  <p>Complete colouring system consisting of liquid colour concentrate with matching dosing system.</p>	<p>PET packaging</p> 
<p>Holcoplast</p>	 <p>Highly concentrated pigment paste for the colouring of soft PVC-products.</p>	<p>Conveyor belts, lorry tarpaulins, wallpaper, outsoles, carpeting, CAST-PMMA, synthetic leather (PVC)</p> 
<p>Holcopol</p>	 <p>A pigment paste used for the colouring of a range of polyurethane systems.</p>	<p>Elastomers, foams for buildings, furniture and integral foam for automotive industries</p> 

Gambar 3.4

	PRODUCT	
Holcolest	 <p>A solvent free, unsaturated polyester based highly pigmented paste.</p>	<p>SMC, BMC, bath tubs, buttons, train interiors, water tanks, boat hulls etc.</p> 
Holcolex	 <p>A water based pigment paste suitable for colouring all kinds of aqueous systems and mixable with all types of water-based resin systems.</p>	<p>Coatings, OPP tapes, personal care products, car maintenance products, waterborne plastic applications, pet food, industrial latex gloves</p> 
Holcolyd	 <p>A highly concentrated pigment paste developed for air drying alkyd systems.</p>	<p>Paints, coatings and inks</p> 

U B D

Gambar 3.5

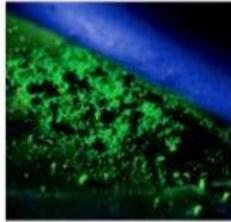
	PRODUCT	
Holcosil	 <p>Pigment paste for the colouring of silicone sealants.</p>	<p>Silicone sealants</p> 
Holcosil LSR	 <p>Liquid pigment paste for the injection moulding of silicone components.</p>	<p>Electronic parts (keypads, insulators), automotive parts (gaskets, membranes, seals, airbags), dummies for feeding bottles, etc.</p> 
Holcolan	 <p>Inorganic pigments for industrial paints and plastics.</p>	<p>Road markings, masterbatch producers, powder coatings, plastics, electronics, paving stones, inks, paints</p> 

• UBD •

Gambar 3.6

Holcolor

PRODUCT

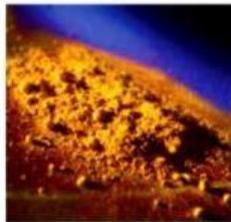


Organic pigments for industrial paints and plastics.

Paint, plastic kitchenware, stationary



Holcomix



A pigment-mixture.

Plastic kitchenware, stationary



Holcoprim



A non-toxic and anti-corrosive inorganic pigment.

An effective replacement for zinc-chromate, minium (lead-oxide), strontium chromate, barium chromate, etc.



UBD

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini cara memperoleh data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh individu maupun organisasi, secara langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain.

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden pada penelitian. Dalam penelitian ini yaitu data yang langsung diperoleh dari kuisioner yang diisi oleh Karyawan PT.Holland Colours Asia

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data-data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yang membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, artikel, kumpulan skripsi, situs, jurnal dan tulisan ilmiah lainnya.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut (Sugiyono 2017,80) menyatakan definisi populasi adalah :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Untuk populasi yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian HR, bagian business processes specialist, bagian operations, bagian produksi, bagian laboratorium, bagian maintenance engineering, bagian IMS controller, bagian purchasing, bagian logistic, bagian IT, bagian finance.

### **Sample**

Menurut (Sugiyono 2010,131) yang dikutip kembali oleh Dian Sejati dalam artikel berjudul “Pengertian Populasi dan Sample Menurut Para Ahli” pada tahun pada tahun 2018 menyatakan bahwa ukuran sample yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sample terhadap 70 responden. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah teknik *nonprobability sampling* yakni teknik *sampling purposive* yang merupakan teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu, karena sample yang diambil oleh penulis adalah karyawan yang bekerja di PT.Holland Colours Asia.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuisisioner agar mendapatkan data yang akurat dan valid.

Menurut (Sugiyono 2013,199) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket. Data berupa fakta-fakta diperoleh penulis dengan menggunakan angket yang didapatkan dari karyawan PT. Holland Colours Asia. Alternatif jawaban tersebut terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Alternatif jawaban dibuat dalam bentuk daftar cek (*check list*) dengan skor berjenjang antar 1-5. Skoring yang digunakan adalah 5, 4, 3, 2, 1 karena menggunakan pernyataan positif. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data-data yang relevan dan memenuhi standar data yang ditetapkan.

#### **F. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Menurut Y.W Best dikutip oleh <http://bospengertian.com/variabel-penelitian/> pada tanggal 4 Desember 2018 menyatakan bahwa:

“Variabel merupakan kondisi-kondisi saat peneliti memanipulasi, mengontrol dan observasi suatu penelitian. Sedangkan menurut direktorat Pendidikan tinggi depdikbud menyatakan bahwa yang dimaksud variabel adalah seluruh yang menjadi objek pengamatan penelitian.”

Variabel penelitian dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1. Variabel Bebas atau *Independen*, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahannya variabel terikat.

2. Variabel Terikat *Dependen*, variabel ini sering disebut sebagai variabel output. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

**Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Kesadaran Diri	Kemandirian	1
		Pengembangan Diri	2
		Kecerdasan Emosional	3
	Performa	Inisiatif Dalam Bekerja	4
	Keagresifan	Cepat Tanggap	5
		Semangat Kerja	6
		Karakter	7
	Kepribadian	Bekerja Sama	8
		Saling Menghargai Pendapat	9
		Tingkah Laku	10
<b>Sumber Pearce dan Robinson (2014,376)</b>			
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan Fisik	Penerangan	11
		Suhu Udara	12
		Suara Bising	13
		Penggunaan Warna	14

		Ruang Gerak	15
		Keamanan Kerja	16
		Ventilasi	17
		Tata Ruang	18
		Kelembapan Udara	19
		Hubungan Karyawan	20
<b>Sumber Berry Render dan Harry Heizer (2001,239) yang dikutip dari Darman (2015)</b>			
Produktivitas Kerja (Y)	Pengetahuan	Ilmu Pengetahuan	21
		Pemahaman Pegawai	22
	Efektif	Melakukan Sesuatu Sesuai Yang di Inginkan	23
		Melakukan Sesuatu Yang Benar	24
		Tepat Sasaran	25
		Tepat Waktu	26
	Efisien	Alat Penunjang Kerja	27
		Melakukan Sesuatu Yang Benar	28
		Tepat Guna	29
Prestasi Kerja		30	

<b>Sumber (Kusuma dan Nugraha 2012) dikutip kembali pada artikel Produktivitas Kerja pada tanggal 26 Nov 2019</b>			

## G. Teknik Analisa Data

Menurut (Sugiyono 2013,244) menyatakan bahwa :

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.”

Dari data-data yang telah diperoleh dan dikumpulkan, penulis akan menganalisis data tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivias kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivias kerja karyawan.

### 1. Uji Validitas

Menurut Dosen Pendidikan dikutip oleh

<https://www.dosenpendidikan.co.id/uji-validitas/> pada tanggal 24 Januari 2020

mengatakan bahwa:

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesasihan suatu instrument . Jadi penguji validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi.”

Analisis ini dapat dilihat dari hasil print out aplikasi SPSS jika didalam *corrected item total correlation* nilai yang terdapat pada nilai r hitung lebih kecil

dibandingkan r table maka jika tidak valid. dan sebaliknya jika nilai r hitung lebih besar maka akan dinyatakan valid . rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisiensi korelasi X dan Y

N = jumlah responden

X = skor tiap item

Y = skor total

Penentuan valid atau tidak validnya suatu data dapat ditentukan sebagai berikut :

1.  $r$  hitung  $>$   $r$  table = valid
2.  $r$  hitung  $<$   $r$  table = tidak valid

## 2. Uji Reabilitas

Menurut Akbar Asfihan dikutip oleh <https://adalah.co.id/reliabilitas/> pada tanggal 27 September 2019 mengatakan bahwa:

“Reabilitas adalah akurasi meter dalam proses pengukuran. Berdasarkan bahasa, reabilitas dihasilkan dari kata yang terdiri dari kemampuan kata. Ini berarti sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dianggap andal jika pengukuran dilakukan beberapa kali pada kelompok subjek yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif sama, selama aspek yang diukur pada subjek tidak berubah.”

Uji reliabilitas untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran yang dapat diukur dalam keadaan yang tetap stabil atau konsisten. Uji ini dapat digunakan dalam program SPSS dengan melihat koefisien *cronbach alpha* terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan reliable.

Teknik pengumpulan reliabilitas instrument terdapat rumus alpha yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

$\alpha$  = Nilai konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Budaya Organisasi

Menunjukkan seberapa besar keakuratan data dan konsistensi data  $X_1$  terhadap Y.

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

$\alpha$  = Nilai konstanta

$\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Menunjukkan seberapa besar keakuratan data dan konsistensi data  $X_2$  terhadap Y.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah ada di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variable bebas. Interkorelasi sendiri adalah hubungan yang linier atau hubungan yang kuat antara satu variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi.

### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah sebuah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam satuan alat ukur. Dengan menggunakan skala pengukuran, maka alat ukur yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif yang berupa angka-angka tersebut baru kemudian ditentukan analisis statistik yang cocok untuk digunakan.

Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan model skala likert yang masuk ke dalam jenis skala pengukuran skala ordinal. Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

1. Sangat setuju (5)
2. Setuju (4)
3. Netral (3)
4. Tidak setuju (2)
5. Sangat tidak setuju (1)

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda Menurut (Sugiyono 2014,277) mengatakan bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.”

Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

y = Produktivitas Kerja Karyawan

$\alpha$  = Nilai konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  = Error, variabel gangguan

## 6. Analisis Korelasi Berganda

Menurut (Sugiyono 2015,233) untuk Penelitian, menyatakan nilai besar R berkisar antara 0-1. Nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Untuk menghitung korelasi berganda dengan rumus tiga variabel Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> yaitu sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{(r_{yX_1})^2 + (r_{yX_2})^2 - 2(r_{yX_1})(r_{yX_2})(r_{X_1X_2})}{1 - (r_{X_1X_2})^2}}$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Karyawan  
 X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

### 7. Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien penentu merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel x terhadap naik atau turunnya variabel y, maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KP = Koefisien penentu  
 r = Nilai koefisien korelasi

### 8. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan ilmiah sementara terhadap suatu fenomena yang perlu dibuktikan atau diuji kebenarannya secara empirik.

Menurut Kandalkar dikutip oleh (Edi Riadi 2016,73) mengatakan bahwa :

Hipotesis adalah pernyataan antara dua variabel atau lebih.

Jadi hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian. Sedangkan secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Berikut adalah tahapan-tahapan pengujian hipotesis:

**a. Uji F**

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen*. Oleh karena itu, sebelum analisis varian digunakan untuk menguji hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau variabel bebas mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*.

Menurut (Sugiyono 2016,235) menyatakan bahwa rumus untuk uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel yang diobservasi (*independen* dan *dependen*)

n = Jumlah responden

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan cara:

- a. Menghitung F hitung yang didapatkan melalui kolom F pada tabel *anova* yang didapatkan dari output program SPSS.
- b. Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikan tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
  - Jika F hitung > nilai F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Jika F hitung < nilai F tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk menghitung nilai F tabel digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom / df*) = pembilang (k) penyebut (n-k-1), dimana n adalah jumlah observasi atau sampel dan k adalah jumlah variabel *dependen*.

#### b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara satu per satu (individu) variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* atau tidak. Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Produktivitas Kerja (Y) dengan membandingkan tingkat signifikan tertentu.

Rumus uji T yang digunakan untuk menguji hipotesis menurut Sugiyono (2016 : 230) sebagai berikut:

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

T = Pengujian hipotesis

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  :  $P = 0$  (tidak ada hubungan antara X dan Y)

$H_a$  :  $P > 0$  (ada hubungan positif antara X dan Y)

$H_a$  :  $P < 0$  (ada hubungan negatif antara X dan Y)

$H_a$  :  $P \neq 0$  (ada hubungan antara X dan Y)

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ) kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai T hitung  $>$  nilai T tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Bila nilai T hitung  $<$  nilai T tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sedangkan  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$ .