



**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. BERKAT BERSAMA TEKNIK MEDAN**

**THE INFLUENCE OF WORK CULTURE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT LIMITED LIABILITY
COMPANY(LLC) BLESSING WITH TECHNIQUE
MEDAN**

Renika Oktaviani Nainggolan, Vina Maria Ompusunggu, Conie Nopinda Sitepu.
Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum. Universitas Quality Jl. Ringroad –
Ngumban Surbakti No.18 Medan, Sumatera Utara, 20132, Indonesia. Telepon: 082367529685,
E-mail: renikanainggolan2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Bersama Teknik Medan. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 46 orang karyawan keseluruhan dari populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Berdasarkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) (R^2) = 0,592 atau sebesar 59,2%. Dengan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja dan lingkungan kerja, dan 0,408 atau sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Berkat Bersama Teknik Medan. Hal itu dapat dibuktikan dari perbandingan antara nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig. yang kurang dari 0,05 dari variabel budaya kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work culture and work environment on employee productivity at PT. Thanks to Medan Engineering. The method the author uses in this research is quantitative research. The sample in this study was 46 employees in total from the population. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and classical assumption testing. Based on the coefficient of determination (*Adjusted R Square*) (R^2) = 0.592 or 59.2%. With these results it can be explained that employee productivity is influenced by work culture*



and work environment, and 0.408 or 40.8% is influenced by other variables. The results of this research show that there is a positive and significant influence between work culture and work environment on employee productivity at PT. Thanks to Medan Engineering. This can be proven from the comparison between the tcount value which is greater than ttable and the sig value, which is less than 0.05 from the variables of work culture and work environment with employee productivity.

Keyword: Work Culture, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Karyawan, sebagai penggerak utama dalam suatu pekerjaan, memerlukan perhatian khusus dari pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, sehingga organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu metode krusial untuk memperolehnya, dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Ini adalah langkah penting dalam mendorong keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia mencerminkan kemampuan setiap individu untuk berinteraksi sebagai makhluk sosial. Selain itu, sumber daya manusia juga meliputi kemampuan kognitif dan fisik seseorang, yang dipengaruhi oleh lingkungan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadinya. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi komponen yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan.

Menurut Emron Edison (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah jenis manajemen yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya dengan menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) juga adalah orang yang siap, ingin, dan mampu membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia adalah salah satu unsur masukan (*input*). Dengan bantuan elemen lainnya, seperti modal, bahan, mesin, metode, dan teknologi, proses manajemen menghasilkan keluaran (*output*), yang berupa barang atau jasa (Rivai (2018).



PT. Berkat Bersama Teknik (BBT) adalah Perusahaan swasta nasional yang didirikan sejak tahun 2010, bergerak dalam bidang usaha konstruksi (*Construction*) dan perawatan (*maintenance*) untuk infrastruktur telekomunikasi di Indonesia. PT. Berkat Bersama Teknik memiliki Perusahaan utama yaitu di Jl. Raya Wiguna Utara No.34, Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294. Dan memiliki cabang di beberapa wilayah Indonesia, salah satunya di Jl. Sembada XVI Dalam No.8, Padang Bulan II, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132. PT Berkat Bersama Teknik juga memberikan layanan seperti Telco Tower, Co-location, Maintenance, Mobil Crane, dan Penyambungan PLN (PLN Connection).

Tabel 1.1 Produktivitas Karyawan PT Berkat Bersama Teknik Medan 2021-2023

No	Tahun	Rencana Pembangunan/ Tahun Lokasi	Realisasi Pembangunan/ Tahun Lokasi	Persentase
1.	2021	14 Lokasi	13 Lokasi	93,3%
2.	2022	16 Lokasi	14 Lokasi	87,5%
3.	2023	17 Lokasi	16 Lokasi	94,2%

Sumber : PT Berkat Bersama Teknik Medan 2023

Berdasarkan Tabel 1. 1, terlihat bahwa hasil pembangunan di setiap lokasi antara tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, terjadi realisasi terendah yang hanya mencapai 87,5%, sementara pada tahun 2023, realisasi perusahaan sempat meningkat menjadi 94,2%. Meskipun demikian, selama tiga tahun tersebut, tidak ada satu pun realisasi yang memenuhi bahkan melebihi standar perusahaan. Fenomena ini mengindikasikan adanya penurunan produktivitas di kalangan karyawan PT Berkat Bersama Teknik Medan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, penting bagi pimpinan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas demi mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai hambatan yang menyebabkan ineffisiensi dalam bekerja, termasuk budaya dan lingkungan kerja. Produktivitas yang tinggi tentu akan sangat menguntungkan bagi



semua perusahaan, terutama bagi PT Berkat Bersama Teknik Medan dan seluruh karyawan, dalam upaya mencapai hasil kerja yang terbaik.

PT Berkat Bersama Teknik Medan memiliki motto perusahaan yang berbunyi, “Segala upaya dan usaha yang dilakukan bersama untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, serta bergerak maju dengan berinovasi untuk menjadi lebih baik dan berkembang.” Namun, saat penulis melakukan observasi, terdapat beberapa fakta yang menunjukkan bahwa pelaksanaan motto tersebut masih perlu diperbaiki. Ditemukan bahwa beberapa karyawan kurang disiplin dan sering melebihi waktu istirahat yang seharusnya. Selain itu, kurangnya bimbingan dan dukungan dari atasan berpengaruh negatif pada motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya waktu kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Di samping itu, PT Berkat Bersama Teknik Medan juga menghadapi kendala dalam menciptakan sarana dan fasilitas yang memadai. Sebagian ruangan tidak dilengkapi dengan AC dan hanya mengandalkan kipas angin, sementara ukuran ruangan yang kira-kira 3 meter lebar dan 5 meter panjang dipenuhi oleh empat orang karyawan, membuat ruang kerja terasa sangat sempit. Tempat parkir untuk karyawan pun masih kurang memadai, karena digunakan sebagai tempat penyimpanan material untuk pembangunan tower. Selain masalah fasilitas, terdapat pula kekurangan dalam komunikasi antar karyawan saat menjalankan tugas. Kondisi tersebut tentu dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan dan berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk mencapai keberhasilan di setiap perusahaan, diperlukan produktivitas yang baik baik dari atasan maupun karyawan. Produktivitas karyawan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan, memenuhi harapan para pemangku kepentingan, serta meningkatkan daya saing organisasi melalui pengendalian kinerja yang strategis dan keuangan.



BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Berkat Bersama Teknik yang beralamat di Jl. Sembada XVI Dalam No. 8, Padang Bulan II, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk memaparkan dan menjelaskan fenomena tertentu melalui data kuantitatif. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi satu sama lain. Secara khusus, penelitian ini akan mengkaji pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Berkat Bersama Teknik Medan.

Peneliti sering kali harus menggunakan sampel dari sebuah populasi, terutama ketika populasi tersebut sangat besar dan penelitian tidak memungkinkan untuk menjangkau semua anggotanya, dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, atau waktu. Keputusan yang diambil dari sampel ini dapat diterapkan pada keseluruhan populasi, asalkan sampel tersebut benar-benar representatif. Sebaliknya, jika sampel tidak mencerminkan karakteristik populasi dengan baik, maka kesimpulan yang dihasilkan bisa jadi tidak akurat. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi biasanya diambil sebagai sampel penelitian, sebuah teknik yang dikenal dengan sebutan total sampling atau sampel jenuh. Dalam hal ini, sampel yang digunakan sebanyak 46 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengevaluasi keabsahan kuesioner. Untuk menentukan apakah suatu variabel valid, skor variabel tersebut akan dibandingkan dengan skor dari semua variabel lainnya. Proses ini melibatkan perbandingan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dan data yang sudah ada terkait objek yang diteliti..

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana alat pengumpulan data dapat diandalkan, serta menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, stabilitas, dan konsistensi dari variabel penelitian. Dengan melaksanakan uji ini, kita dapat memastikan bahwa kuesioner yang



akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengukuran ulang.

3. Uji Normalitas

Uji satu sampel *Kolmogorov Smirnov* dapat digunakan untuk menguji normalitas data, dengan asumsi bahwa data memiliki distribusi normal jika nilai signifikan di atas 5% atau 0,05 dan jika nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi dan nilai faktor variasi inflasi, atau VIF, dapat digunakan untuk mengetahui dan melihat ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi. Nilai toleransi mengukur *variabilitas* variabel bebas tertentu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah sebanding dengan nilai $VIF = 1/\text{toleransi}$, yang menunjukkan bahwa ada kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* digunakan untuk toleransi 0,10 atau nilai VIF di atas 10.

5. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas bisa melakukan dengan melakukan uji *glejser*. disarankan untuk mengembalikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansinya diatas Tingkat kepercayaan 5%, hasil probabilitas dianggap signifikan.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Salah satu tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Berkat Bersama Teknik Medan. Ini dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda, seperti yang dikutip oleh Sugiyono

(2022)



Persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ Keterangan:}$$

Y = kepuasan konsumen

X1 = harga

X2 = fasilitas

a = konstanta b1,

b2, = koefisien regresi

e = error

7. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menentukan seberapa efektif model regresi yang dibuat untuk memprediksi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% (0,05)

8. Uji T (Parsial)

Uji T, yang juga disebut sebagai uji parsial, mengukur bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung; proses uji t identik dengan uji F, yang menggunakan perhitungan SPSS pada Model *Coefficient Regression Full/Enter*. Untuk menguji hipotesis penelitian ini, uji statistik t digunakan; pada dasarnya, uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015)

9. Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y serta kesesuaian atau ketepatan antara garis regresi atau nilai dugaan dengan data sampel. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi jika nilainya sudah diketahui



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dan kelayakan setiap item dalam kuesioner yang diajukan sehingga dapat diketahui suatu variabel. Ukuran yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan suatu kuesioner adalah banyaknya hasil yang mengkorelasikan antara skor kuesioner dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi yang terdapat di dalam kuesioner tabel pernyataan. Ukuran validitas suatu pernyataan yang dapat dilihat dari output SPSS adalah nilai statistik total dari setiap item dalam kuesioner. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,290 maka butir pernyataan dianggap *valid*.

Tabel 4. 10 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Kerja	X1.1	0,751	0,290	Valid
	X1.2	0,770		
	X1.3	0,704		
	X1.4	0,777		
	X1.5	0,496		
	X1.6	0,677		
	X1.7	0,754		
	X1.8	0,770		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,660		
	X2.2	0,679		
	X2.3	0,619		
	X2.4	0,652		
	X2.5	0,720		
	X2.6	0,653		
	X2.7	0,795		
	X7.8	0,764		
Produktivitas Karyawan	Y1	0,578		
	Y2	0,651		
	Y3	0,675		
	Y4	0,707		
	Y5	0,658		
	Y6	0,722		
	Y7	0,503		
	Y8	0,591		
	Y9	0,755		
	Y10	0,567		
	Y11	0,634		
	Y12	0,668		

Sumber: *Penulis* (2025)



Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau presisi yang ditunjukkan oleh alat ukur. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* $>$ 0,60 dan tidak *reliabel* jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Tabel 4. 11 Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Budaya Kerja	0.909	8	Valid
Lingkungan Kerja	0.903	8	Valid
Produktivitas Karyawan	0.909	12	Valid

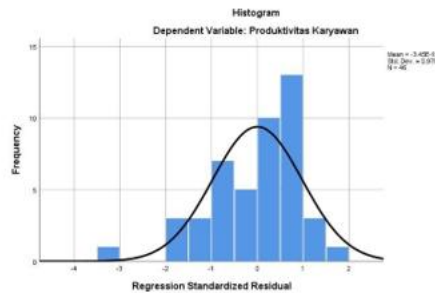
Sumber: *Penulis (2025)*

Hasil uji reliabilitas diatas didapatkan hasil bahwa ketiga variabel meliputi budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari ($>$ 0,60) artinya indikator yang digunakan pada ketiga variabel dapat dipercaya (*reliabel*) untuk menjadi alat ukur dan dapat dilakukan untuk pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan uji analisis grafik dan analisis statistik.



Gambar 4. 2 Kurva Histogram Normalitas

Sumber: *Penulis (2025)*

Berdasarkan hasil Gambar 4.2 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada kolerasi antara variabel bebas dari model regresi atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menguji nilai *Factor of Tolerance and Variance* (VIF) dari hasil analisis menggunakan SPSS. Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 0,10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Multikolinearitas dari hasil angket yang telah di distribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	Coefficient	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1. (Constant)	2.203	.199				
Budaya Kerja	.239	.036	.625	1.000	1.000	
Lingkungan Kerja	.187	.038	.464	1.000	1.000	

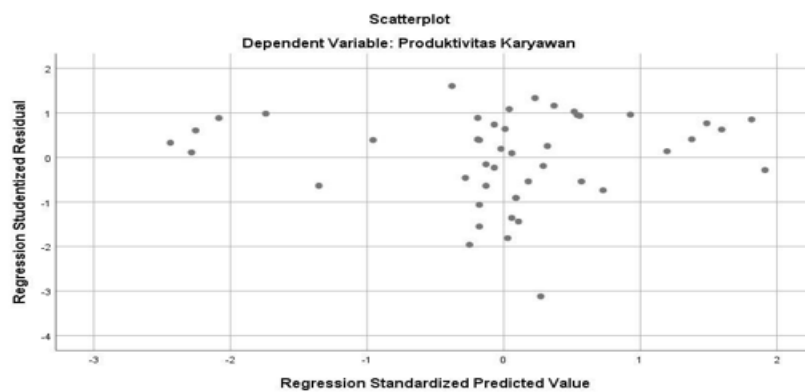
a. Dependent Variable: *Produktivitas Karyawan*



Berdasarkan tabel 4.13 di atas bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel persepsi harga dan fasilitas terhadap kepuasan pengunjung memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4. 4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Sumber: *Penulis (2024)*

Berdasarkan Gambar 4.4 terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel dependen (persepsi harga dan fasilitas) terhadap variabel independen (kepuasan pengunjung).

Dengan rumus sebagai berikut:



Tabel 4. 15 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.203	.199		11.073	.000
Budaya Kerja	.239	.036	.625	6.566	.000
Lingkungan Kerja	.187	.038	.464	4.877	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Penulis (2025)

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 2,203 + 0,239X_1 + 0,187X_2$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 2,203, artinya jika nilai variabel budaya kerja dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai variabel produktivitas karyawan sebesar 2,203.
2. Koefisien regresi budaya kerja X_1 sebesar 0,239, artinya jika variabel budaya kerja meningkat 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,239 satuan, yang artinya setiap kenaikan satu satuan budaya kerja maka minat produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,239 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja X_2 sebesar 0,187, artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,187 satuan.



Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda yang ada diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa; persepsi harga dan fasilitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan pengunjung.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen secara individual menjelaskan variasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan ambang batas signifikansi 5% atau 0,05.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.203	.199		11.073	.000
Budaya Kerja	.239	.036	.625	6.566	.000
Lingkungan Kerja	.187	.038	.464	4.877	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat di lihat bahwa:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel budaya kerja sebesar 6,566 > t tabel 2,016, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4,877 > t tabel 2,016, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.



2. Uji Simultan (F)

Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		df	Mean Square		
1. Regression	2.054	2	1.027	33.711	.000 ^b
Residual	1.310	43	.030		
Total	3.364	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja
 Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel, yaitu $33,711 > 3,20$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R_Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.592	.174545023441769

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.611 atau sebesar 61,1% pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas



karyawan, sedangkan 38,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $6,566 > 2,016$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang artinya diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0.611 atau sebesar 61,1% pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 40,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu: $4,877 > 2,016$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. yang artinya diperoleh nilai koefisien determinasi atau *RSquare* sebesar 0.611 atau sebesar 61,1% pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 38,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan dari pembahsan diatas dimana budaya kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena nilai budaya kerja t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $6,566 > 2,016$, begitu juga lingkungan kerja nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu: $4,877 > 2,016$ maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Maka dapat disimpulkan



secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. yang artinya diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.611 atau sebesar 61,1% pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 38,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Berkas Bersama Teknik Medan, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $6,566 > 2,016$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator budaya kerja yang meliputi: Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja, Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja, Sesama karyawan saling membantu dalam bertukar pikiran, Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari sesama orang lain, Saya menghormati dan menerima masukan yang diberikan atasan kepada saya, Saya selalu berusaha untuk menghormati waktu dan komitmen orang lain, Saya percaya bahwa rekan kerja saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Pembagian tugas dalam tim kami dilakukan dengan adil dan efisien, indikator tersebut terbukti mampu mempengaruhi dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Berkas Bersama Teknik Medan, sesuai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu: $4,877 > 2,016$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang meliputi: fasilitas yang tersedia



cukup untuk mendukung pekerjaan sehari-hari, ruang kerja yang disediakan cukup nyaman untuk mendukung produktivitas saya, tingkat kebisingan di area kerja saya mengganggu konsentrasi saya, fasilitas peredam suara yang ada di tempat kerja memadai, sirkulasi udara di ruang kerja saya memadai, suhu ditempat kerja selalu nyaman dan tidak terlalu panas atau dingin, saya merasa nyaman berinteraksi dengan sesama rekan kerja, karyawan di tempat kerja ini bekerja sama dengan baik dalam tim, indikator tersebut mampu mempengaruhi dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif signifikan Dimana $R Square$ sebesar 0.611 atau sebesar 61,1% pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 38,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Busro M, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Edison Emron YA, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fachrezi H dan Khair H, 2022. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Rivai, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. J
- Sulaeman M, Metris D, Priyanto R, 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 1-22.
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : CV Alfabeta.