

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Omega Master Plastik**

*Felix Tjoardi<sup>1)</sup>, Nana Sutisna<sup>2)</sup>*  
*<sup>1,2</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [felix.tjoardi8@gmail.com](mailto:felix.tjoardi8@gmail.com), [nana.sutisna@ubd.ac.id](mailto:nana.sutisna@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Omega Master Plastik. Penelitian ini memakai pendekatan deskriptif kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dengan teknik *insidental sampling*. Dari hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi:  $Y = 11,519 + 0,355X_1 + 0,110X_2 + 0,171X_3 + \varepsilon$ . Uji t membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan  $t_{hitung} 11,338 > t_{tabel} 1,65978$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan dengan  $t_{hitung} 7,791 > t_{tabel} 1,65978$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Budaya organisasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan  $t_{hitung} 9,917 > t_{tabel} 1,65978$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, hasil pengujian F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan dengan  $F_{hitung} 56,450 > F_{tabel} 2,69$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, seluruh variabel bebas secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

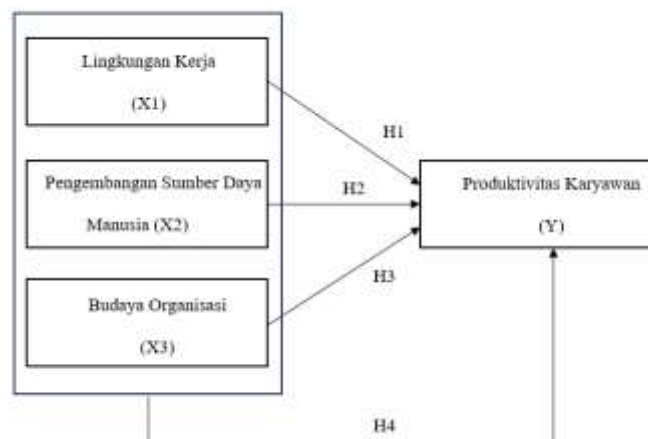
Pada era ini pertumbuhan bisnis semakin intens, Perusahaan tidak cukup hanya memiliki tenaga kerja yang ahli, tetapi juga perlu membangun lingkungan kerja yang nyaman, mengembangkan potensi karyawan secara terus-menerus, dan menanamkan budaya organisasi yang baik. Ketiga aspek tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap daya saing dan keberlanjutan perusahaan.

PT. Omega Master Plastik, sebagai perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi *rigid plastic*, menghadapi tantangan dalam mempertahankan stabilitas produktivitas karyawannya. Dalam praktiknya, perusahaan masih menemui beberapa kendala seperti tingkat kenyamanan kerja yang belum optimal, program pengembangan sumber daya manusia yang belum sepenuhnya terealisasi, serta budaya organisasi yang perlu diperkuat agar selaras dengan tujuan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian yang lebih serius terhadap hal hal yang bersifat internal yang dapat mengganggu produktivitas kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji seberapa besar dampak lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Omega Master Plastik. Studi ini memiliki tujuan dalam menilai sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi produktivitas karyawan serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas. Dalam studi ini SPSS versi 25 digunakan untuk melakukan analisis data antarvariabel. Lebih rinci studi ini berperan dalam memperjelas pemahaman terhadap faktor-faktor penentu produktivitas karyawan. Hasilnya diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan untuk merencanakan dan membentuk suatu strategi yang efisien dan efektif guna meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan.

### Kerangka Pemikiran

Secara konseptual, dapat digambarkan melalui kerangka pemikiran berikut:



## METODE

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Afriansyah *et al.*, (Afriansyah *et al.*, 2019, p. 26) populasi adalah sekumpulan objek maupun subjek dengan ciri dan standar khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji, guna menghasilkan kesimpulan dari penelitian tersebut. Menurut Sugiyono dalam (Sentosa & Pujiarti, 2022) sampel adalah sebagian unsur dari populasi yang memiliki ciri tertentu dan digunakan sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Jumlah populasi yang dijadikan objek sebanyak 145 individu. Metode penentuan sampel dilakukan menggunakan *Insidental sampling* yaitu pemilihan responden berdasarkan pertemuan yang terjadi secara tidak terencana, di mana seseorang yang dijumpai peneliti dapat dijadikan responden jika dinyatakan relevan sebagai sumber informasi. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini dilakukan melalui penerapan rumus Slovin, yang menghasilkan total 106 responden.

### Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Setiap pernyataan disajikan dalam bentuk pilihan jawaban yang telah ditentukan agar responden dapat memberikan tanggapan secara terarah.

Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja fisik	1. Pencahayaan	Ordinal
		2. Perputaran udara	
		3. Layout ruang	
		4. Interior ruangan	
		5. Kebisingan	
		6. Fasilitas	
	Lingkungan kerja non fisik	1. Hubungan dengan pemimpin	
		2. Hubungan antar rekan kerja	
<b>Sumber :</b> Sedarmayanti dalam (Munardi <i>et al.</i> , 2021, p. 338)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	<i>Reactions</i>	1. Perasaan puas terhadap pekerjaan	Ordinal
		2. Evaluasi dan penyesuaian program	
		3. Bersikap proaktif	
	<i>Learning</i>	1. Menguasai teori	
		2. Terdapat jenjang	
		3. Memperdalam pengetahuan	
	<i>Behavior</i>	1. Penyesuaian perilaku	
		2. Penyesuaian sikap	
		3. Penyesuaian tindakan	
	<i>Organization result</i>	1. Capaian kerja	
		2. Sesuai tujuan	
		3. Merealisasikan capaian kerja	
	<i>Cost effectivity</i>	1. Cukupnya dana yang dialokasikan	
		2. Terwujudnya target	
		3. Sesuai rencana	

<b>Sumber : Park dalam (Bhagya, 2020)</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator/Item</b>	<b>Skala</b>
Budaya Organisasi (X3)	Perhatian terhadap detail	1. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal
		2. Kemampuan dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Orientasi hasil	1. Keterampilan dalam mengembangkan hasil pekerjaan	
		2. Pengelolaan sumber daya dengan efektif	
	Orientasi tim	1. Kekompakan tim	
		2. Frekuensi interaksi antar anggota tim	
	Agresivitas	1. Kompetensi dalam menjalankan pekerjaan	
		2. Berdaya saing dalam bekerja	
	Stabilitas	1. Integritas terhadap tugas dan peran yang diberikan	
		2. Kepatuhan terhadap nilai-nilai yang berlaku	
	Inovasi dan pengambilan resiko	1. Kemampuan dalam menghasilkan ide-ide baru	
		2. Ketangguhan dalam menanggung risiko	
	Orientasi orang	1. Kesempatan pengembangan diri bagi karyawan	
		2. Ruang bagi karyawan untuk memperoleh pelatihan	
<b>Sumber : Adiawaty dalam (Marliana &amp; Febrian, 2023, p. 55)</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator/Item</b>	<b>Skala</b>
Produktivitas Karyawan (Y)	Efisiensi	1. Tingkat kesalahan yang terjadi selama bekerja	Ordinal
		2. Pemanfaatan fasilitas dan infrastruktur secara optimal	
		3. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas	
	Efektivitas	1. Mutu hasil kerja	
		2. Banyaknya tugas yang diselesaikan	
		3. Ketaatan terhadap jadwal kerja	
	Semangat kerja	1. Dorongan karyawan untuk meningkatkan usaha dalam bekerja	
		2. Penyerahan penghargaan	
<b>Sumber : (Ramadan, 2022, p. 44)</b>			

**Teknik Analisis Data**

Dalam studi ini, SPSS versi 25 digunakan untuk melaksanakan sejumlah pengujian yang dibutuhkan. Uji validitas dilakukan guna menilai keabsahan setiap butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan respon yang diberikan oleh peserta penelitian. Uji reliabilitas dilakukan guna menilai sejauh mana konsistensi setiap pernyataan dalam instrumen penelitian, dengan acuan nilai

*Cronbach's Alpha* > 0,60. Uji normalitas dipakai untuk menilai apakah variabel bebas dan terikat memiliki sebaran data yang normal pada analisis regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi antarvariabel bebas terdapat korelasi yang kuat dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengidentifikasi penyimpangan dari asumsi klasik atau untuk melihat apakah terdapat data yang bias. Pengujian t dan pengujian F digunakan untuk menguji pengaruh individual dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

**HASIL**  
**Tabel 1. Uji Reliability**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja	0,695	Reliabel
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,807	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,841	Reliabel
4.	Produktivitas Karyawan	0,667	Reliabel

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

**Tabel 2. Uji Validity**

Pernyataan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>			
Pencahayaan di ruang kerja, baik dari sinar matahari maupun lampu listrik, sudah sesuai dengan kebutuhan saya saat bekerja.	0,396	0,1909	<b>Valid</b>
Perputaran udara di ruang kerja saya menciptakan rasa nyaman bagi karyawan saat menjalankan tugasnya.	0,430		
Penataan tata letak ruang saya sudah strategis mendukung efisiensi dalam bekerja.	0,376		
Dekorasi ruangan kerja saya memberikan suasana yang mendukung untuk bekerja.	0,279		
Area kerja karyawan memiliki suasana yang tenang tanpa gangguan suara mesin.	0,350		
Lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari suara bising kendaraan di sekitar area kerja.	0,261		
Fasilitas kerja mendukung aktivitas untuk bekerja.	0,400		

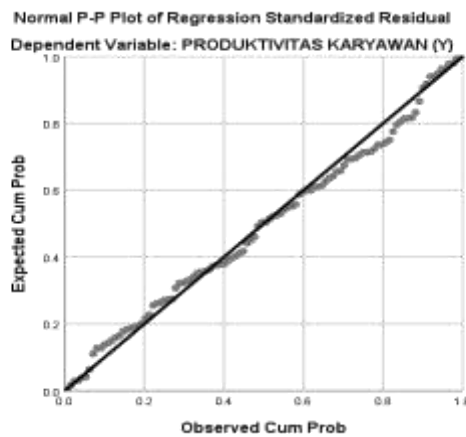
Pemimpin memberikan dukungan yang mendorong peningkatan produktivitas dalam bekerja.	0,250		
Lingkungan tempat saya bekerja memiliki hubungan antar karyawan yang harmonis.	0,356		
Lingkungan tempat saya bekerja memiliki komunikasi antar karyawan yang berjalan dengan baik.	0,475		
<b>Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>			
Karyawan merasa puas dengan program pengembangan yang diberikan perusahaan.	0,442	0,1909	<b>Valid</b>
Perusahaan selalu memperbaharui program pengembangan sesuai dengan keperluan karyawan.	0,375		
Karyawan menunjukkan peningkatan perilaku proaktif di tempat kerja sebagai hasil dari program pengembangan yang diikuti.	0,577		
Karyawan menguasai materi atau teori yang disampaikan dalam program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan.	0,464		
Kegiatan pengembangan yang diberikan perusahaan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan.	0,384		
Wawasan karyawan bertambah setelah mengikuti program pengembangan.	0,313		
Program pengembangan mendorong karyawan untuk mengubah perilaku menjadi lebih positif di tempat kerja.	0,342		
Program pengembangan sumber daya manusia mendorong perubahan sikap karyawan menjadi lebih profesional.	0,487		
Karyawan melakukan tindakan kerja yang lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan.	0,218		
Hasil kerja karyawan meningkat setelah mengikuti program pengembangan perusahaan.	0,505		
Karyawan dapat bekerja lebih efisien dan tepat guna setelah mengikuti program pengembangan.	0,572		
Karyawan berhasil memenuhi target kerja setelah mengikuti program pengembangan yang diberikan perusahaan.	0,357		
Anggaran yang dialokasikan untuk program pengembangan sumber daya manusia dinilai memadai dalam meningkatkan kompetensi karyawan di divisi saya.	0,570		
Program pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan perusahaan berhasil	0,425		

mencapai sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi.			
Hasil dari program pengembangan SDM telah memenuhi harapan dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan di divisi saya.	0,268		
<b>Variabel Budaya Organisasi</b>			
Karyawan pada perusahaan menunjukkan kecermatan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan kerja.	0,495	0,1909	<b>Valid</b>
Karyawan pada perusahaan memiliki keterampilan dan ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.	0,447		
Karyawan pada perusahaan mampu meningkatkan hasil kerja secara efektif dan efisien.	0,571		
Perusahaan mampu mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai target.	0,394		
Perusahaan memiliki kekompakan tim kerja yang baik dalam menyelesaikan masalah.	0,346		
Karyawan memiliki keaktifan dalam berkomunikasi dengan anggota tim untuk menyelesaikan tugas bersama.	0,456		
Karyawan pada perusahaan selalu berusaha menghadapi pekerjaan dengan percaya diri.	0,535		
Karyawan pada perusahaan memiliki sikap kompetitif dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik.	0,532		
Karyawan pada perusahaan memiliki komitmen dalam melaksanakan tanggung jawabnya.	0,555		
Karyawan pada perusahaan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada dalam perusahaan.	0,464		
Karyawan pada perusahaan selalu mencari peluang untuk melakukan inovasi dalam melakukan pekerjaan.	0,433		
Karyawan pada perusahaan memiliki keberanian untuk mengambil resiko yang terukur untuk mencapai tujuan kerja.	0,497		
Perusahaan memberikan peluang kepada karyawannya untuk berkembang.	0,393		
Perusahaan memberikan dorongan kepada karyawannya untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan individu.	0,565		
<b>Variabel Produktivitas Karyawan</b>			
Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.	0,364	0,1909	<b>Valid</b>

Saya memanfaatkan sarana dan prasarana kerja dengan maksimal untuk mendukung produktivitas.	0,423		
Saya melaksanakan tugas dengan cara yang efisien untuk mengurangi pemborosan.	0,279		
Saya selalu berusaha konsisten untuk menjaga kualitas saya dalam bekerja.	0,194		
Saya selalu berusaha menuntaskan pekerjaan agar selaras dengan sasaran atau target yang diberikan.	0,308		
Saya selalu berusaha menuntaskan pekerjaan tepat pada saat yang dijadwalkan.	0,255		
Saya memiliki kecenderungan untuk bekerja keras dalam mencapai target kerja.	0,391		
Saya memiliki kecenderungan untuk bekerja keras dalam mencapai target kerja.	0,284		
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dihargai dengan baik oleh perusahaan.	0,406		
Pemberian penghargaan membuat saya lebih termotivasi.	0,396		

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

**Gambar 1. Uji Normality**



Gambar menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Sehingga model yang digunakan telah sesuai dengan kriteria normalitas.

**Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90315531
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.048
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

Dari tabel tersebut diperoleh nilai Asymptotic Significance (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Hasil tersebut menandai bahwa distribusi data berada dalam normalitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

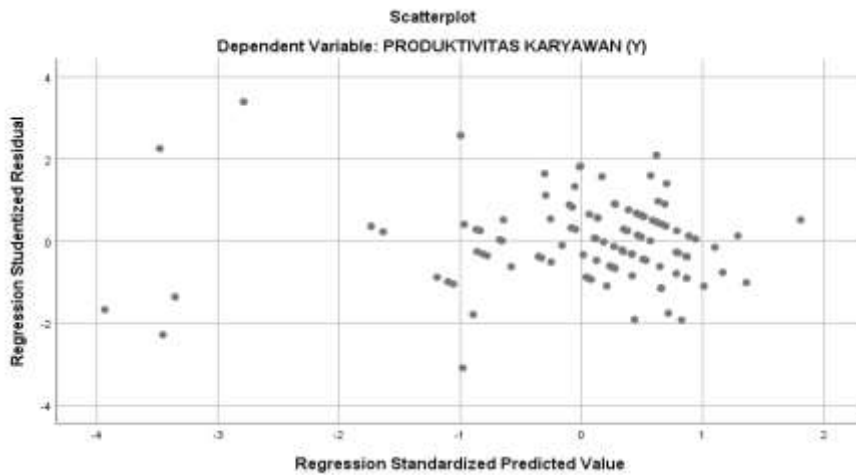
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.519	2.803		4.110	.000		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.355	.082	.416	4.316	.000	.396	2.524
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X2)	.110	.055	.164	2.017	.046	.558	1.792
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.171	.049	.309	3.504	.001	.475	2.104

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,524. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,792. Sedangkan Budaya Organisasi memiliki nilai VIF sebesar 2,104. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel tersebut memiliki nilai VIF dibawah 10,00 Sehingga bebas dari multikolinearitas antar variabel-variabel independen.

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar diatas, titik-titik tersebar tidak beraturan tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar dan di bawah angka 0, sehingga heteroskedastisitas tidak terjadi pada variabel bebas.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.519	2.803		4.110	.000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.355	.082	.416	4.316	.000
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X2)	.110	.055	.164	2.017	.046
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.171	.049	.309	3.504	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

berdasarkan koefisien yang diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 11,519 + 0,355 X1 + 0,110 X2 + 0,171 X3 + \epsilon$$

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa :

Nilai konstanta (a) sebesar 11,519 artinya apabila lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi bernilai 0, maka dapat diperkirakan tingkat pengaruh produktivitas karyawan bernilai positif yang disebabkan oleh unsur-unsur lain di luar penelitian. Lingkungan kerja (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), budaya organisasi (X3) berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.613	1.931

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai R adalah 0,790, nilai R Square sebesar 0,624, dan Adjusted R Square sebesar 0,613. Dapat disimpulkan lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 62,4% terhadap produktivitas karyawan, sementara sisanya 37,6% (100% - 62,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

**Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.426	3	210.475	56.450	.000 <sup>b</sup>
	Residual	380.310	102	3.729		
	Total	1011.736	105			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber : Output pengolahan data SPSS V.25

Hasil perhitungan dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $56,450 > 2,69$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah melalui IBM SPSS Statistics Versi 25, diperoleh bahwa hasil pengujian t lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 11,338 > t_{tabel} 1,65978$  disertai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia juga menunjukkan hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 7,791 > t_{tabel} 1,65978$  disertai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 9,917 > t_{tabel} 1,65978$  disertai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara keseluruhan, hasil pengujian F mengindikasikan ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 56,450 > F_{tabel} 2,69$ , disertai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan studi ini, disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun secara keseluruhan. Hasil ini memperlihatkan bahwa ketiga faktor tersebut berkontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di PT. Omega Master Plastik. Lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan SDM yang terarah, serta budaya organisasi yang kuat secara sinergis membentuk sistem kerja yang mampu mendorong peningkatan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor manufaktur, khususnya dalam memahami keterkaitan antara faktor-faktor organisasi dan hasil kerja karyawan. Namun, Penelitian ini memiliki batasan dalam ruang lingkup objek karena hanya difokuskan pada satu perusahaan. Oleh sebab itu, penerapan hasil penelitian pada sektor atau industri lain perlu dilakukan dengan penuh kehati-hatian. Selain itu, proses pengumpulan data melalui kuesioner juga berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif responden, yang dapat memengaruhi tingkat keakuratan hasil analisis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan perusahaan dari berbagai bidang dan skala agar hasilnya lebih representatif. Penelitian di masa mendatang juga dapat menambahkan variabel lain guna memperkaya pemahaman mengenai hal-hal yang memengaruhi produktivitas karyawan.

## REFERENSI

- Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2019). ANALISIS IMPLEMENTASI PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN PADA UMKM BERDASARKAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (SAK EMKM). *Jurnal Sainifik (Multi Science Journal)*, 19(1), 25-30.
- Bhagya, T. G. (2020). Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33-41.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ANJUNGAN LAMPUNG TMII. 1, 53-71.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Ramadan, N. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK 9 JAMBI SYARIAH. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 20(1). <https://doi.org/10.54911/litbang.v20i1.185>
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1-11. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>