

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia

Andre Lourens^{1)*} Fx. Pudjo Wibowo²⁾

¹⁾³⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾ andre.gouw03@gmail.com

²⁾ fxpudjowibowo87@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, Disiplin
Kerja Dan Produktivitas
Karyawan.

Abstrak

Penyusunan jurnal ini tujuannya agar memahami dan menganalisa permasalahan yang terdapat pada PT. Graha Grafis Indonesia, Khususnya permasalahan didalam Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, Untuk Menganalisa data yang diperlukan peneliti menyebar kuesioner untuk 50 orang responden. Dilakukan dengan memakai program SPSS versi 26.

Untuk model 1 *R Square* menampilkan angka sejumlah 0,825, pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas sejumlah 82,5% sedangkan (100%-82,5%=17,5%) terpengaruh dengan faktor lain. Untuk model 2 *R Square* menampilkan angka sejumlah 0,870, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sejumlah 87,0% sedangkan (100%-87,0%=13,0%) terpengaruh dengan faktor lain. Untuk model 3 *R Square* menampilkan angka sejumlah 0,888, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas sejumlah 88,8% sedangkan (100%-88,8%=11,2%) terpengaruh dengan faktor lain.

Untuk nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_1) adalah 8,616 dari t_{tabel} 1,677, Untuk nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) adalah 2,202 dari t_{tabel} 1,677, Untuk t_{hitung} disiplin kerja (X_3) adalah 2,913 dari t_{tabel} 1,677, dengan sig 0,000 dibawah 0,05 yang berkesimpulan secara parsial berdampak sig antar Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Untuk model 1 F_{hitung} sebesar 227,050 dengan besaran signifikan 0,000 yang mana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $227,050 > 2,80$. Untuk model 2 F_{hitung} sebesar 157,269 dengan besaran signifikan 0,000 yang mana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $157,269 > 2,80$. Untuk model 3 F_{hitung} sebesar 121,342 dengan besaran signifikan 0,000 yang mana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $121,342 > 2,80$. Didapati kesimpulan H_0 ditolak serta H_a diterima, yang dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kepada produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu yang paling penting di perusahaan, karena SDM sangat berguna dalam keberlangsungan hidup perusahaan. (Oktari & Liugowati, 2019; Wi, 2020) Perusahaan harus mempunyai fleksibilitas bukan bersikap kaku terhadap SDM yang dimiliki. (Chandra et al., 2021; Melatnerbar et al., 2021) Kegiatan bisnis yang dimiliki masing-masing perusahaan tidak hanya berdasarkan aturan saja tetapi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, visi dan misi perusahaan. (Winata & Limajatini, 2020; Yopie Chandra, 2019) SDM harus

* Corresponding author

memiliki pengetahuan, kreatifitas, wawasan, serta yang paling penting adalah bekerjasama dengan perusahaan agar visi dan misi tercapai.(Laluur et al., 2021; Trida, Sugioko, et al., 2021) SDM memberikan pengaruh terhadap produktivitas yang optimal di suatu instansi atau perusahaan dan hal ini mengakibatkan maju atau mundurnya perusahaan yang bersangkutan.(Komarudin et al., 2019; Trida et al., 2020)

RUMUSAN MASALAH

Setelah peneliti mengetahui permasalahan yang ada maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Untuk memahami budaya organisasi yang berdampak secara parsial kepada produktivitas karyawan PT. Graha Grafis Indonesia.(Mukin & Oktari, 2019; Wi et al., 2021)
2. Untuk memahami lingkungan kerja yang berdampak secara parsial kepada produktivitas karyawan PT. Graha Grafis Indonesia.
3. Untuk memahami disiplin kerja yang berdampak secara parsial kepada produktivitas karyawan PT. Graha Grafis Indonesia.
4. Untuk memahami budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berdampak secara parsial kepada produktivitas karyawan PT. Graha Grafis Indonesia.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.(Limajatini, Murwaningsari, & Khomsiyah, 2019; Limajatini, Murwaningsari, & Sellawati, 2019)

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi kepada tingkat produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja kepada tingkat produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja kepada tingkat produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja kepada tingkat produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Sedarmayanti (2016, 65) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan, pendapat, dan poin umum yang dimiliki, yang tumbuh didalam perusahaan, disampaikan dengan cara lebih sederhana dan budaya organisasi adalah panduan kita dalam melakukan aktivitas. Rivai dan Mulyadi (2012, 374) mengatakan tentang budaya organisasi iyalah sebuah panduan kerja untuk mengatur tindakan, keputusan dan pengarahan sifat karyawan agar tercapai visi dan misi perusahaan.(Limajatini, 2021; Winata et al., 2020)

Lingkungan Kerja

Robbins dalam Manik & Syafrina (2018, 53) mengatakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu unsur yang mempengaruhi produktivitas pada suatu organisasi. Lingkungan terbagi 2, umum dan khusus. Lingkungan umum adalah kemampuan yang dapat memiliki pengaruh organisasi baik berupa lingkungan sosial maupun teknologi. Keadaan area kerja yang bagus adalah jika karyawan bisa melakukan usaha dengan maksimal, aman, sehat serta tenang. Menurut Sedarmayanti (2016, 236), lingkungan terbagi 2, fisik dan non fisik. Lingkungan-kerja fisik tersusun dari suatu faktor yaitu temperature suhu, pencahayaan dekorasi, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kelembapan, kebersihan, tata ruang dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri atas hubungan antara pemimpin dan bawahannya, serta relasi antar karyawan.(Hernawan et al., 2021; *No Title*, n.d.-a)

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Mangkunegara (2017, 98) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berupa alat ukur yang dipergunakan oleh atasan untuk berbicara dengan karyawan agar karyawan bersedia meningkatkan kesadaran akan aturan serta norma yang ada pada organisasi.(Melatnebar, 2019, 2020) Dari penjelasan itu kedisiplinan sangat diperlukan oleh sebuah organisasi agar perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya, karna kedisiplinan yang sudah dibiasakan oleh setiap karyawan maka akan mempermudah memahami serta melaksanakan aturan yang sudah diatur oleh perusahaan yang berdampak semakin baiknya perusahaan. Menurut Sutrisna & Andy (2018) Sifat serta tindakan didalam disiplin kerja dapat dinilai dengan sebuah keinginan, pengajuan diri, tindakan agar taat terhadap aturan yang ada. yang berarti karyawan dapat disebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik hanya taat serta patuh kepada aturan yang kaku, dengan itu juga memiliki kemauan agar dapat beradaptasi dengan aturan perusahaan.(*No Title*, n.d.-b; Wibowo et al., 2021)

Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan menurut StieDewantara (2021, 165) secara umum produktivitas yaitu sebuah perbandingan antar hasil yang tercapai (*output*) beserta seluruh sumber daya yang dibutuhkan (*input*). Produktivitas memuat penjelasan antar hasil yang tercapai dengan peran waktu kerja karyawan. Menurut Tohardi (2017, 122) mengatakan produktivitas karyawan berupa sikap mental. Sikap mental yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Sebuah pendapat yang mengatakan bahwa seorang karyawan bisa mengerjakan tugas lebih baik dari waktu ke waktu.(Chandra, 2019; Trida, Yoyo, et al., 2021)

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini dipakai untuk menganalisa perihal budaya organisasil lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia. dengan memakai metode deskriptif, yang memaparkan tentang proses pengumpulan data, dikelola dan dianalisa agar dapat membuktikan pengujian untuk tercapainya tujuan. bentuk

penelitian deskriptif bertujuan agar memperoleh suatu penjelasan secara terstruktur serta tepat tentang poin-poin yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. didalam mengerjakan penelitian tentang permasalahan yang ingin disampaikan, bentuk yang dipakai adalah penelitian kualitatif dengan metode ini data yang diperoleh diklompokan dari seluruh responden yang mengisi kuesioner. (Melatnebar, 2021b; Wi & Anggraeni, 2020)

Populasi didalam penelitian ini iyalah seluruh total yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualifikasi yang telah diatur oleh peneliti agar dapat diteliti serta dapat diambil sebuah kesimpulan. populasi didalam penelitian ini adalah PT. Graha Grafis Indonesia yang berjumlah 50 karyawan. didalam penelitian ini peneliti memakai metode sensus (sampling jenuh). dimana semua karyawan yang berjumlah 50 orang dijadikan sebagai sampel. (Limajatini, Winata, Kusnawan, et al., 2019; Winata, 2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Didalam penelitian ini menggunakan responden dari karyawan PT. Graha Grafis Indonesia yaitu yang berjumlah sebanyak 50 responden. dengan ini dapat dideskripsikan responden berdasar jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja yaitu sebagai berikut.

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	58,0	58,0	58,0
	Perempuan	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,	100,0	

Sumber : data SPSS versi 26

Dapat dilihat dari tabel diatas ternyata dari 50 responden diketahui memiliki jenis kelamin pria dan wanita. (Hernawan et al., 2020; Melatnebar, 2021a)Jumlah karyawan laki-laki berjumlah 29 karyawan (58%). Serta jumlah karyawan perempuan berjumlah 21 karyawan (42%). Dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin pria yang terbanyak 29 responden (58%).

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤30 TAHUN	21	42,0	42,0	42,0
	31-35	18	36,0	36,0	78,0

TAHUN				
36-40 TAHUN	9	18,0	18,0	96,0
≥41 TAHUN	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : data SPSS versi 26

Dapat dilihat dari tabel diatas ternyata dari 50 responden diketahui memiliki usia dari <30 tahun,31-35 tahun, 36-40 tahun dan >41 tahun. Jumlah responden <30 tahun sebanyak 21 responden (42%), 31-35 tahun sebanyak 18 responden (36%), 36-40 tahun sebanyak 9 responden, dan >41 tahun sebanyak 2 responden (4%). (Chandra, 2020; Melatnebar et al., 2020)Dapat disimpulkan bahwa usia <30 tahun yang terbanyak 21 responden (42%).

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD-SMA	25	50,0	50,0	50,0
D1-D3	5	10,0	10,0	60,0
S1-S2	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : data SPSS versi 26

Dapat dilihat dari tabel diatas ternyata dari 50 responden diketahui memiliki pendidikan dari SD-SMA, D1-D3, S1-S2 dan S3.(Melatnebar, 2021a; *No Title*, n.d.-c) Jumlah responden SD-SMA sebanyak 25 responden (50%), D1-D3 sebanyak 5 responden (10%), S1-S2 sebanyak 20 responden (40%). Dapat disimpulkan bahwa pendidikan SD-SMA yang terbanyak 25 responden (50%).

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 TAHUN	32	64,0	64,0	64,0
6-10 TAHUN	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : data SPSS versi 26

Dapat dilihat dari tabel diatas ternyata dari 50 responden diketahui memiliki lama bekerja dari 1-5.tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan >15 tahun. Jumlah responden 1-5 tahun sebanyak 32 responden (64%), 6-10 tahun sebanyak 18 responden (36%). Dapat disimpulkan bahwa lama kerja 1-5 tahun yang terbanyak 32 responden (64%).

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dikerjakan agar memahami sampai mana kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan. Untuk menilai reliabilitas memakai nilai *cronbach's alpha*. Menurut (Sujarweni 2016, 80) jika nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai 0,71-0,90 mempunyai kedekatan yang kuat, dengan itu kuesioner dikatakan reliabel. berikut ini hasil uji reliabilitas kepada kuesioner yang ada didalam penelitian ini. yaitu sebagai berikut :

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,938	10

Sumber : data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	10

Sumber : data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,932	10

Sumber : data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,869	10

Sumber : data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,71-0,90 maka dengan itu pertanyaan yang menguji variabel penelitian dikatakan berkualifikasi terhadap reliabilitas serta keakuratan kuesioner.

Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

agar memahami pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.

		Correlations			
		PRODUKTIVITAS	BUDAYA ORGANISASI	LINGKUNGAN KERJA	DISIPLIN KERJA
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS	1,000	0,909	0,784	0,746
	BUDAYA ORGANISASI	0,909	1,000	0,703	0,643
	LINGKUNGAN KERJA	0,784	0,703	1,000	0,661
	DISIPLIN KERJA	0,746	0,643	0,661	1,000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS		0,000	0,000	0,000
	BUDAYA ORGANISASI	0,000		0,000	0,000
	LINGKUNGAN KERJA	0,000	0,000		0,000
	DISIPLIN KERJA	0,000	0,000	0,000	
N	PRODUKTIVITAS	50	50	50	50
	BUDAYA ORGANISASI	50	50	50	50
	LINGKUNGAN KERJA	50	50	50	50
	DISIPLIN KERJA	50	50	50	50

Sumber : data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel correlations besar hubungan Budaya Organisasi (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,909 mendekati 1, besar hubungan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,784 mendekati 1, besar hubungan Disiplin Kerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,764 mendekati 1, dengan ini Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan sangat kuat serta memiliki ikatan yang positif

Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.909 ^a	0,825	0,822	3,122	0,825	227,050	1	48	0,000
2	.933 ^b	0,870	0,864	2,723	0,045	16,093	1	47	0,000
3	.942 ^c	0,888	0,880	2,557	0,018	7,303	1	46	0,010

Sumber : data SPSS versi 26

Dilihat dari Tabel ini koefisien korelasi (R) bernilai 0,942 mendekati nilai 1. yang artinya hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan sangat kuat. nilai koefisien determinasi (*R square*) yang didapat sebesar 0,888 yang artinya produktivitas kerja terpengaruh dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja senilai 88,8% dan sisanya sebesar 11,2% terpengaruh dengan faktor yang lain diluar variabel bebas penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil analisa dari linier berganda agar memahami pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,756	2,091		3,708	0,001		
BUDAYA ORGANISASI	1,070	0,071	0,909	15,068	0,000	1,000	1,000
(Constant)	5,028	1,947		2,583	0,013		
BUDAYA ORGANISASI	0,861	0,081	0,731	10,642	0,000	0,586	1,707
DISIPLIN KERJA	0,276	0,069	0,276	4,012	0,000	0,586	1,707
(Constant)	3,508	1,913		1,834	0,073		
BUDAYA ORGANISASI	0,747	0,087	0,635	8,616	0,000	0,449	2,227
DISIPLIN KERJA	0,204	0,070	0,203	2,913	0,006	0,500	2,000
LINGKUNGAN KERJA	0,254	0,094	0,203	2,702	0,010	0,432	2,315

Sumber : data SPSS versi 26

Tabel diatas didalam penelitian ini yaitu :

$$Y=3,508+0,747(X1)+0,254(X2)+0,204(X3)+e$$

Jika variabel budaya organisasi mendapat kenaikan atau penurunan sebanyak 1 poin dengan itu variabel produktivitas karyawan akan mendapat kenaikan atau penurunan sebanyak 0,747. Jika variabel lingkungan kerja mendapat kenaikan atau penurunan sebanyak 1 poin dengan itu variabel produktivitas karyawan akan mendapat kenaikan atau penurunan sebanyak 0,254. Jika variabel disiplin kerja mendapat kenaikan atau penurunan sebanyak 1 poin dengan itu variabel produktivitas karyawan akan mendapat kenaikan atau penurunan sebanyak 0,204.

Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Dari pengujian uji T didapati nilai T_{hitung} budaya organisasi sebanyak $8,616 > T_{tabel}$ sebanyak 1,677, nilai T_{hitung} lingkungan kerja sebanyak $2,702 > T_{tabel}$ sebanyak 1,677, nilai T_{hitung} disiplin kerja sebanyak $2,913 > T_{tabel}$ sebanyak 1,677 dengan taraf signifikan sebesar 0,05/5%. Hipotesis ini diterima karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau nilai sig. budaya organisasi sebanyak $0,000 < 0,05$ dari nilai sig. lingkungan kerja sebanyak $0,000 < 0,05$ dari nilai sig. disiplin kerja sebanyak $0,000 < 0,05$ dari nilai sig. dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian.

Uji Pengaruh simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil dari uji F yang dikerjakan untuk menguji variabel independen, yang ada didalam penelitian ini ialah budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan atau bersama-sama.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2212,568	1	2212,568	227,050	000 ^b
	Residual	467,752	48	9,745		
	Total	2680,320	49			
2	Regression	2331,878	2	1165,939	157,269	000 ^c
	Residual	348,442	47	7,414		
	Total	2680,320	49			
3	Regression	2379,619	3	793,206	121,342	000 ^d
	Residual	300,701	46	6,537		
	Total	2680,320	49			

Sumber : data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel ANOVA dengan nilai sig 5% dan derajat kebebasan $df_1=3$ dan $df_2=46$ dan $F_{tabel}=2,80$. Maka didapatkan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu $121,342 > 2,80$ dengan itu H_0 ditolak. Dan jika dilihat nilai probabilitas uji F adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh kepada produktivitas karyawan pada PT. Graha Grafis Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hal ini dapat diketahui melalui jawaban responden yang menjelaskan budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sudah berjalan dengan baik, sehingga mempunyai pengaruh positif pada produktivitas karyawan dan membantu demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Graha Grafis Indonesia sudah signifikan sehingga mempunyai pengaruh yang positif pada produktivitas karyawan.

Pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Graha Grafis Indonesia secara bersama-sama telah memberikan kontribusi yang baik dan positif. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.

Saran

Saran yang dapat disampaikan dengan melihat keadaan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Melihat hasil dari penelitian, bahwa hal ini penulis memberikan saran yakni sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

1. Penelitian berikut ini membuktikan pengaruh budaya organisasi berdampak positif kepada produktivitas kerja, maka sebaiknya PT. Graha Grafis Indonesia selalu berupaya untuk terus memperhatikan budaya organisasi agar tetap selalu memuaskan karyawan dengan budaya organisasi yang baik dan nyaman.
2. Lingkungan kerja harus selalu diperhatikan kembali. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas di PT. Graha Grafis Indonesia. Misalnya dengan selalu melakukan pengecekan dan perbaikan lingkungan perusahaan. Tentu hal ini menjadi hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Terlebih penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang positif kepada produktivitas kerja di PT. Graha Grafis Indonesia.
3. faktor yang mempengaruhi produktivitas berikutnya adalah disiplin kerja, perusahaan perlu dengan tegas menghukum pegawai yang didapati tidak menjalankan aturan perusahaan. memberikan sebuah surat peringatan bisa juga menjadi solusi opsi agar pegawai yang kurang disiplin dapat bekerja lebih optimal lagi.
4. Produktivitas timbul karena baik budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang di berikan dan dibangun oleh PT. Graha Grafis Indonesia. Dengan hal ini sebaiknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan agar selalu mendapat kesan yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya di PT. Graha Grafis Indonesia.

Untuk Penelitian Selanjutnya :

1. Penulis berharap agar menambahkan variabel independen lain, karena tidak menutup kemungkinan variabel-variabel lain yang tidak ada didalam penulisan ini juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepada produktivitas karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambahkan wawasan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, diutamakan dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh pada Universitas Buddhi Dharma dan dapat dipraktekan serta di terapkan dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia. (2016). *Uzzah Roni. I Wayan Suwendra dan I Wayan Bagia. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Vol 4, No 4.*
- Busro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert, 2017.*
- Edison, E. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.*
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Undip, 2018.*
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru, 2018.*
- Hanaysha. (2016). *Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 298-306.*
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.*
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.*
- Robbins dalam Manik & Syafrina. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI NOVA SYAFRINA SUDARMIN MANIK.*
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke-5 Edisi Revisi). Bandung. PT Refika Aditama. 99.*
- StieDewantara. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur).*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sutrisna, A. (2018). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama (Vol. 16, Issue 1).* <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE>
- Tohardi. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia.*
- Chandra, Y. (2019). *Pengaruh Strategi Manajemen Laba dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek*

- Indonesia). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 159–165. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>
- Chandra, Y. (2020). Pengaruh Konservatisme Akuntansi, Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 12–28. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.366>
- Chandra, Y., Susanti, M., & Salikim, S. (2021). Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 50–63. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.676>
- Hernawan, E., Cahyono, Y., Andy, A., Wi, P., & Alexander, A. (2021). Informasi Kebijakan Dividen Yang dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 13–23. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.804>
- Hernawan, E., Setiawan, T. S., Andy, A., & Wi, P. (2020). Mining Stock Price Index on Macro Economic Indicators. *ECo-Fin*, 2(3 SE-Articles), 139–145. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/461>
- Komarudin, H., Irwan, I., Winata, S., & Surjana, M. T. (2019). Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 11(2 SE-Articles), 75–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v11i2.689>
- Laluar, E., Melatnebar, B., & Huwai, R. P. (2021). REALISASI DAN DAMPAK DARI PROGRAM AMNESTI PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TANGERANG BARAT. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 1–12. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.670>
- Limajatini. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Return On Assets (ROA), dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Khomsiyah, K. (2019). Analysis of Effect of Power Distance, Power Avoidance, Individualism, Masculinity and Time Orientation Toward Auditing Behavior with Mediation of Locus of Control. *ECo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 12–21. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.53>
- Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Sellawati, S. (2019). Analysis of the Effect of Loan to Deposit Ratio, Non Performing Loan & Capital Adequacy Ratio in Profitability: (Empirical study of conventional banking companies listed in IDX period 2014–2017). *ECo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 55–62. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.121>
- Limajatini, L., Winata, S., Kusnawan, A., & Aprilyanti, R. (2019). Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 120–131. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>
- Melatnebar, B. (2019). MENYOAL e-SPT PPH PASAL 23/ 26 DAN PKP TERDAFTAR TERHADAP PENERIMAAN PPH 23/ 26 SERTA TAX PLANNING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Journal Akuntansi Manajerial*, 4(2).

- Melatnebar, B. (2020). Menalar Kapabilitas Lulusan Sarjana Ekonomi Akuntansi Terhadap Aplikasi e-SPT PPH Badan Dalam Rangka Penyerapan Tenaga Kerja di Dunia Usaha. *MEDIA AKUNTANSI PERPAJAKAN*, 5(1).
- Melatnebar, B. (2021a). PELATIHAN PENGGUNAAN MARKETPLACE ONLINE KEPADA PEMUDA PEMUDI DI KELURAHAN KOTABUMI SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN PENJUALAN DI MASA PANDEMI. *URGENSI: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT MULTIDISIPLIN*, 1(2).
- Melatnebar, B. (2021b). Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif. *Journal Akuntansi Manajerial*, 6(1).
- Melatnebar, B., Oktari, Y., Chandra, Y., & Vinna, V. (2020). Pengaruh Pkp, Sistem E-Faktur, Kanal E-Billing Pajak Dan E-Filling Terhadap Jumlah Penerimaan Ppn Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Direktorat Jenderal Pajak. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 106–117. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.490>
- Melatnerbar, B., Winata, S., Limajatini, L., Irwan, I., & Surjana, M. T. (2021). Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 24–34. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.856>
- Mukin, A. U., & Oktari, Y. (2019). Effect of Company Size, Profitability, and Leverage on Tax Avoidance. *ECo-Fin*, 1(2 SE-Articles), 63–75. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i2.123>
- No Title. (n.d.-a). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.055>
- No Title. (n.d.-b). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.062>
- No Title. (n.d.-c). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200303.058>
- Oktari, Y., & Liugowati, L. (2019). The Effect of Intellectual Capital and Corporate Social Responsibility on Company Performance (Empirical Study on Banking Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2013-2017). *ECo-Fin*, 1(1 SE-Articles), 34–42. <https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.56>
- Trida, T., Jenni, J., & Salikim, S. (2020). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Aparat Pajak, Manfaat Yang Dirasakan, Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Dan Tingkat Penghasilan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.495>
- Trida, T., Sugioko, S., Tjiptadi, T. I., Afa, S., & Halim, S. (2021). Pengaruh Corporate Sosial Responsibility Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufacture Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta Periode 2015- 2019). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(2 SE-Articles), 66–77. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i2.890>
- Trida, T., Yoyo, T., Sutisna, N., & Silaban, B. (2021). Pengaruh Likuiditas Dan Profitabilitas Terhadap Perubahan Labapada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 77–84. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.706>
- Wi, P. (2020). Fator “Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018). *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(1 SE-Articles), 1–11. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i1.365>
- Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT KARYAWAN PERUSAHAAN UNTUK BERINVESTASI DI PASAR MODAL PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1 SE-), 81–89. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>
- Wi, P., Salikim, S., & Susanti, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemahaman Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Buddhi Dharma

- Tangerang). *ECo-Buss*, 4(2 SE-Articles), 201–214. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.256>
- Wibowo, S., Sutandi, S., Limajatini, L., & Komarudin, H. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity terhadap Tax Avoidance dengan Variabel Opinion Shopping Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur di BEI. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 13(1 SE-Articles), 38–49. <https://doi.org/10.31253/aktek.v13i1.711>
- Winata, S. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskuit Khong Guan (Studi kasus mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen). *ECo-Buss*, 3(2 SE-Articles), 65–72. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/192>
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, L., & Hernawan, E. (2020). Ethical Decision Making Based On The Literature Review Of Ford & Richardson 1962 - 1993. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(1 SE-Articles), 1–8. <https://doi.org/10.31253/pe.v18i1.286>
- Winata, S., & Limajatini, L. (2020). Accountantâ€™s Ethical Orientations Under Ethical Decision Making Literatures Review Of Accountingâ€™s Aspect From 1995 To 2012. *AKUNTOTEKNOLOGI*, 12(2 SE-Articles), 88–105. <https://doi.org/10.31253/aktek.v12i2.499>
- Yopie Chandra. (2019). PENGARUH POTENSI KEBANGKRUTAN, STRATEGI MANAJEMEN LABA DAN RESIKO INVESTASI TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN SAHAM PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(1).