

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

Andre Lourens<sup>1)\*</sup> Fx. Pudjo Wibowo<sup>2)</sup>

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

<sup>1)</sup> [andre.gouw03@gmail.com](mailto:andre.gouw03@gmail.com)

<sup>2)</sup> [fxpudjowibowo87@gmail.com](mailto: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. Perusahaan harus mempunyai fleksibilitas bukan bersikap kaku terhadap SDM yang dimiliki. Kegiatan bisnis yang dimiliki masing-masing perusahaan tidak hanya berdasarkan aturan saja tetapi sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, visi dan misi perusahaan. SDM harus memiliki pengetahuan, kreatifitas, wawasan, serta yang paling penting adalah bekerjasama dengan perusahaan agar visi dan misi tercapai. SDM

\* Corresponding author

memberikan pengaruh terhadap produktivitas yang optimal di suatu instansi atau perusahaan dan hal ini mengakibatkan maju atau mundurnya perusahaan yang bersangkutan.

## **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.
  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.

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.

### **Lingkungan Kerja**

Robbins dalam Manik & Syafrina (2018, 53) mengatakan bahwa lingkungan kerja iyalah 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.

### **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. 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.

### **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.

## **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 penomena 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.

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.

## 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. 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<br>TAHUN   | 21        | 42,0    | 42,0          | 42,0               |
|       | 31-35<br>TAHUN | 18        | 36,0    | 36,0          | 78,0               |
|       | 36-40<br>TAHUN | 9         | 18,0    | 18,0          | 96,0               |
|       | ≥41<br>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%). 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. 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<sup>d</sup>**

| 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 <sup>a</sup> | 0,825    | 0,822             | 3,122                      | 0,825             | 227,050  | 1   | 48  | 0,000         |
| 2     | .933 <sup>b</sup> | 0,870    | 0,864             | 2,723                      | 0,045             | 16,093   | 1   | 47  | 0,000         |
| 3     | .942 <sup>c</sup> | 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 <sup>a</sup>         | T      | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|-------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta |        |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (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 |
| 2     | (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 |
| 3     | (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 tarif 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 iyalah budaya organisasi, lingkungan kerja dean disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan atau bersama-sama.

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                  |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.             |
| 1                  | Regression | 2212,568       | 1  | 2212,568    | 227,050 | 000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 467,752        | 48 | 9,745       |         |                  |
|                    | Total      | 2680,320       | 49 |             |         |                  |
| 2                  | Regression | 2331,878       | 2  | 1165,939    | 157,269 | 000 <sup>c</sup> |
|                    | Residual   | 348,442        | 47 | 7,414       |         |                  |
|                    | Total      | 2680,320       | 49 |             |         |                  |
| 3                  | Regression | 2379,619       | 3  | 793,206     | 121,342 | 000 <sup>d</sup> |
|                    | 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 organisai, 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 organisai, 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 dipraktikkan 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*.