

PENGARUH BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT STRANGE TECH INDONESIA

Lailatul Hidayah^{1*}, Sindi Farera², Dea Amanda³, Gilang Ardimas Syahputra⁴, Ahmad Gunawan⁵

¹²³⁴⁵Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

*Correspondence Author Email: lailatulhidayah0204@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan tingkat produktivitas yang optimal. Budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang solid dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dengan disiplin yang tinggi dan adaptasi terhadap dinamika nilai-nilai organisasi, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Budaya Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture and work environment on employee productivity. To achieve this goal, companies require competent human resources and optimal productivity levels. Organizational culture and work environment are considered significant factors in enhancing employee productivity. This research employs a quantitative approach with a survey method, collecting data through questionnaires distributed to employees. Statistical methods were used to analyze the data and identify the relationships among organizational culture, work environment, and productivity. The results show that a strong organizational culture and a conducive work environment have a positive impact on improving employee productivity. With high discipline and adaptation to the dynamics of organizational values, employees can work more efficiently and effectively, thereby supporting the achievement of the company's objectives.

Keywords: Job Culture, Employee Productivity

Article History:

Submitted: January 14, 2025

Revised: January 18, 2025

Accepted: January 18, 2025

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki pedoman dalam menerapkan budaya kerja, karena hal tersebut menjadi identitas atau ciri khas perusahaan. Budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang kuat akan mendorong produktivitas perusahaan, sementara budaya yang lemah akan memberikan dampak sebaliknya dan dapat menghambat produktivitas karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu indikator bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Novitanti, Situmorang & Rahayu 2023).

Agar kinerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, pemimpin perusahaan perlu menegakkan aturan yang ada serta memberikan perhatian dan pengawasan yang berkelanjutan. Secara moral, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memantau karyawan serta memberikan dukungan materiil, seperti memberikan kompensasi yang layak, menyediakan fasilitas ibadah, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan. Namun, dalam praktiknya, banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan, seperti memperpanjang waktu istirahat, datang terlambat, atau tidak menghadiri rapat pagi. Padahal, aturan-aturan tersebut merupakan implementasi dari budaya.

kerja perusahaan. Selain itu, ketidaksesuaian antara budaya kerja dan latar belakang pendidikan serta budaya karyawan dapat berpotensi menurunkan produktivitas, baik secara langsung maupun secara bertahap. Oleh karena itu, setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Budaya organisasi mengacu pada kumpulan sistem serta nilai-nilai yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Robbins dalam Sembiring, 2012). Ciri khas atau karakteristik unik yang dimiliki oleh suatu perusahaan menjadi pembeda dari perusahaan lain di berbagai sektor. Hal ini juga dapat berkontribusi dalam membentuk perilaku dan karakter setiap individu. Kinerja optimal dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya ini berperan dalam meningkatkan kualitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan dan keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah hal yang penting dalam suatu perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kokoh biasanya lebih mampu menarik calon anggota baru. Selain itu, budaya yang kuat dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi karena membantu karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien. Karena itu, setiap karyawan perlu memahami dan mengintegrasikan budaya tersebut dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Di dalam perusahaan, terdapat konsep yang dikenal sebagai produktivitas karyawan, yang harus diperhatikan dan menjadi fokus evaluasi dalam kemajuan perusahaan. Produktivitas seseorang diukur dari bagaimana individu tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi sumber inspirasi dan ide bagi lingkungan di sekitarnya, khususnya bagi individu yang berupaya tetap produktif dalam memanfaatkan keahliannya. (Sedarmayanti & Rahadian 2018). Produktivitas dapat diartikan sebagai sikap yang dimiliki oleh setiap individu atau karyawan dengan keyakinan bahwa setiap hari harus lebih baik daripada hari sebelumnya. Jika produktivitas karyawan mengalami penurunan, hal ini dapat memberikan dampak pada berbagai aspek dalam perusahaan dan memengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan (Mulyani & Utami 2021).

Produktivitas kerja merujuk pada sikap mental yang berfokus pada perbaikan berkelanjutan dalam kehidupan, dengan keyakinan bahwa setiap hari harus lebih baik daripada sebelumnya dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Karyawan dengan tingkat produktivitas tinggi dapat menghasilkan lebih banyak hasil meskipun

dengan sumber daya yang sama, atau bahkan menghasilkan hasil yang lebih besar dengan sumber daya yang lebih banyak. Namun, jika produktivitas menurun, karyawan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang diharapkan dan mungkin gagal dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

METODE

Peneliti melakukan penelitian ini di PT Strange Tech Indonesia di Cikarang yang beralamat jalan Inti II blok C7 no, RW.6, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat yang bergerak dalam bidang Perusahaan ini fokus pada produksi komponen elektrik untuk televisi dan peralatan rumah tangga. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam penelitian adalah merancang desain penelitian yang efektif untuk mencapai tujuan dengan optimal. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menganalisis data sekunder yang berbentuk angka. Metode kuantitatif berfungsi untuk memperoleh data terukur yang bersifat kuantitatif, yang bisa berupa deskriptif, komparatif, maupun asosiatif (Fitri and Gunawan 2023)

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan angket atau kuesioner menggunakan Google Form. Objek penelitian melibatkan 78 orang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan Teknik Sampel Jenuh atau Saturation Technique Sample. Data dianalisis melalui penerapan uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linear sederhana, dengan memperhatikan tingkat signifikansi dan pengujian hipotesis.

Tabel 1. Skala Likert

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, serta pengujian hipotesis. Model analisis regresi sederhana yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 tahun 2024 dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel dependen yang diprediksi.

X = Variabel independen dengan nilai tertentu.

a = Nilai konstanta.

b = Koefisien regresi.

Berikut rumus untuk Adjusted R Square (R^2):

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - (1 - R^2) \times (N - 1) / (N - K)$$

Keterangan:

N = Jumlah data yang diamati atau jumlah observasi.

K = Jumlah variabel yang terlibat, baik variabel bebas maupun yang terkait.

Tabel 2. Interval Koefisien Variabel Budaya organisasi dan produk karyawan

Internal	Keterangan
0 - 0,15	Korelasi sangat mudah
$\geq 0,15 - 0,5$	Koreksi cukup
$\geq 0,5 - 0,55$	Koreksi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT, terbukti dari hasil beberapa pengujian yang dilakukan pada penelitian ini. Hasil ini juga menyajikan data yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan ini sudah berjalan dengan efektif. Sebagai akibatnya, perusahaan perlu fokus untuk terus menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong pencapaian yang lebih baik setiap harinya dibandingkan dengan sebelumnya, serta memahami faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun dan antusias, tanpa menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan rentang usia responden di Universitas Pelita Bangsa,

Tabel 3. Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	32	63,80%
Perempuan	25	36,20%
Total	57	100%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa persentase karyawan laki-laki berjumlah 32 orang (63,80%), sementara karyawan perempuan berjumlah 25 orang (36,20%). Hasil dari tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai hasil analisis loading (r hitung), dan data dianggap valid jika memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Variabel	kode	Korelasi	Tabel	Keterangan
Inovasi dan keberanian	BO 1.1	0,861	0,5	Valid
Perhatian Terhadap hal	BO 2.1	0,763	0,5	Valid
Orientasi Orang (BO)	BO 3.1	0,729	0,5	Valid
Orientasi Tim (BO)	BO 3.2	0,553	0,5	Valid
Orientasi Hasil (BO)	BO 4.1	0,616	0,5	Valid
Keagresifan (BO)	BO 6.1	0,893	0,5	Valid
Kemantapan/Stabilitas (BO)	BO 7.1	0,701	0,5	Valid

(Gambar 1. Output Validitas Test pada Budaya Organisasi (X))

Mengacu pada gambar 1, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi (X) dinyatakan valid, karena setiap nilai yang tercantum memiliki $r > 0,5$. Dalam menguji hubungan antara variabel budaya kerja (X) dan produktivitas karyawan (Y), hasil penghitungan juga dinyatakan valid, karena nilai yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel.

Variabel	Kode	Korelasi	Tabel	Keterangan
Kemampuan(PK)	PK 1.1	0,553	0,5	Valid
	PK1.2	0,793	0,5	Valid
	PK 1.3	0,648	0,5	Valid
Meningkatkan hal yang	PK 2.1	0,579	0,5	Valid
	PK 2.2	0,801	0,5	Valid
	PK 2.3	0,57	0,5	Valid
Semangat kerja (PK)	PK 3.1	0,552	0,5	Valid
	PK 3.2	0,794	0,5	Valid
	PK 3.3	0,662	0,5	Valid
Pengembangan diri (PK)	PK 4.1	0,551	0,5	Valid
Mutu (PK)	PK 5.1	0,552	0,5	Valid
Efisiensi (PK)	PK 6.1	0,795	0,5	Valid

(Gambar 2. Output validitas test pada Produktivitas Karyawan (Y))

Berdasarkan gambar 2, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada masing-masing indikator produktivitas karyawan (Y) terbukti valid, karena nilai r yang dihitung untuk setiap pernyataan melebihi nilai r tabel, yaitu lebih besar dari 0,5.

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menilai instrumen yang telah divalidasi, yang memenuhi syarat jika nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,7, yang menandakan bahwa instrumen tersebut reliabel. Berikut adalah gambarnya.

Item	Cronbach' Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,922	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,909	Reliabel

(Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tertera pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel lebih tinggi dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas karyawan terbukti *reliabel*.

Pembahasan

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan analisis validitas, reliabilitas, dan regresi linear sederhana, ditemukan bahwa indikator-indikator seperti inovasi, perhatian pada detail, orientasi terhadap hasil, orientasi tim, orientasi pada individu, keagresifan, serta stabilitas atau adaptabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Pada kasus PT Strange Tech Indonesia, budaya organisasi yang mendukung memungkinkan karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai positif dalam bekerja.

Dari berbagai indikator budaya kerja, orientasi tim menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mendukung argumen Schein (2017), yang menekankan pentingnya kolaborasi tim dalam membangun budaya organisasi yang efektif. Analisis data di PT Strange Tech Indonesia menunjukkan bahwa orientasi tim berada pada kategori yang sangat baik, yang memungkinkan penyelesaian target perusahaan melalui kerja sama tim yang solid. Schneider, Ehrhart, dan Macey (2013) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya yang mendukung kolaborasi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan PT Strange Tech Indonesia dalam membangun budaya organisasi yang kuat mencerminkan pentingnya adaptabilitas dan stabilitas dalam menghadapi perubahan. Gibson et al. (2012) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai adaptabilitas dan stabilitas akan lebih mampu mempertahankan kinerja di tengah dinamika bisnis yang cepat. Dengan mengedepankan orientasi tim, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memastikan keberlanjutan pencapaian tujuan jangka panjang melalui sinergi antar karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang terstruktur dengan baik dapat menjadi fondasi utama dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan analisis validitas, reliabilitas, dan regresi linear sederhana, ditemukan bahwa indikator-indikator seperti inovasi, perhatian pada detail, orientasi terhadap hasil, orientasi tim, orientasi pada individu, keagresifan, serta stabilitas atau adaptabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Pada kasus PT Strange Tech Indonesia, budaya organisasi yang mendukung memungkinkan karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai positif dalam bekerja.

Dari berbagai indikator budaya kerja, orientasi tim menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mendukung argumen Schein

(2017), yang menekankan pentingnya kolaborasi tim dalam membangun budaya organisasi yang efektif. Analisis data di PT Strange Tech Indonesia menunjukkan bahwa orientasi tim berada pada kategori yang sangat baik, yang memungkinkan penyelesaian target perusahaan melalui kerja sama tim yang solid. Schneider, Ehrhart, dan Macey (2013) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya yang mendukung kolaborasi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan PT Strange Tech Indonesia dalam membangun budaya organisasi yang kuat mencerminkan pentingnya adaptabilitas dan stabilitas dalam menghadapi perubahan. Gibson et al. (2012) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menanamkan nilai-nilai adaptabilitas dan stabilitas akan lebih mampu mempertahankan kinerja di tengah dinamika bisnis yang cepat. Dengan mengedepankan orientasi tim, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memastikan keberlanjutan pencapaian tujuan jangka panjang melalui sinergi antar karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang terstruktur dengan baik dapat menjadi fondasi utama dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alagaraja, M. (2013). HRD and organizational culture: Implications for developing strategic capabilities. *Human Resource Development International*, 16(1), 104–121.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set. *Mind Garden, Inc.*
- Fitri, R. E., & Gunawan, A. (2023). Revolusi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tenaga Kerja 4.0. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 4(2), 359-367.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mulyani, & Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda." *Borneo Student Research (BSR)* 2(2): 1254–60.
- Novitanti., Situmorang, I., & Rahayu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Information Systems and Management* 2(4), 25–33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388.
- Sedarmayanti. & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77.