

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan juga pembandingan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini. Adapun hasil dari beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan). Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zama'syari (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja (Study pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati). Hasil analisis penerapan etos kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara etos kerja Islam dengan produktivitas kerja karyawan pada KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati. Terbukti dari uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T, pada table: 2.9 coefficientsnya $t\text{-hitung } X_1 > t\text{-tabel}$ yaitu $2,940 > 1,682$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya

Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2012) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Nguntut Tulungagung. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X1) dan lingkungan internal (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F. Berdasarkan uji F diperoleh F hitung = 14,951 dan nilai Sig. 0,000. Sedangkan F tabel pada kolom 2 baris 31 tingkat signifikan 0,05 adalah 3,32. Dengan demikian $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($14,951 > 3,32$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan penelitian Primadhania (2012) Yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Otsuka Indonesia Jakarta terbukti signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi sederhana yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Variable / Indikator	Pendekatan, Metode dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Lusita Afrida Sirait, 2009, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan)	Budaya Organisasi (X), Produktivitas Pegawai (Y)	Kuantitatif, Koefisien Korelasi Product Moment, Determinan	hasil analisis data diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.
2	Muhammad Zama'syari 2010 Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja (Study pada KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati)	Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi Islam (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi linier berganda , Uji t , Uji F, Uji Koefisien Determinasi	Dilihat secara simultan variable-variable tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati, sebesar 32,574. Kedua secara parsial dengan uji T nilai etos kerja Islam (X1) sebesar 2,940 dan nilai budaya kerja Islam (X2) sebesar 3,752. Ketiga, Secara

				koefisien determinan sebesar 0,608 atau 60,8%.
3	Tri Widodo 2010 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)	Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kinerja (Y)	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda Uji t, Uji F	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.
4	Rina Damayanti 2012 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung	Lingkungan Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi. Uji t, Uji F	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Vidi Primadhania 2012 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Budaya Organisasi (X), Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif, Analisis regresi linier, Uji F, Uji t	Hasil uji regresi yang sederhana terbukti signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Otsuka Indonesia

	Karyawan Pada PT. Otsuka	(Y)		Jakarta
6	Fitrotul Ilmiah 2015 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, Analisis Regresi, Uji t, Uji F	Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat terdapat pengaruh secara signifikan dan positif baik secara simultan, parsial dan dominan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PR Trubus Alami Malang

Sumber: dari berbagai sumber dikelola.

Dari gambar matrik di atas kita dapat menentukan masing-masing perbedaan dan persamaan peneliti ini dengan peneliti terdahulu yaitu :

1. Lusita Afrida Sirait

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan obyek penelitian produktivitas kerja.

Perbedaannya adalah metode yang digunakan yaitu *Koefisien Korelasi Product Moment*, subjek yang digunakan dalam penelitian Lusita Afrida Sirait yaitu hanya budaya organisasi saja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua subjek yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2. Muhammad Zama'syari

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan Metode Regresi Linier dan sama-sama menggunakan obyek penelitian produktivitas kerja.

Perbedaannya adalah subjek yang digunakan dalam penelitian Muhammad Zama'syari yaitu etos kerja dan budaya organisasi islam sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua subjek yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

3. Tri Widodo

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan Metode Regresi Linier.

Perbedaannya adalah objek yang digunakan dalam penelitian Tri Widodo yaitu kinerja dan subjek yang digunakan yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan subjek budaya organisasi dan lingkungan kerja saja dan objek penelitiannya yaitu produktivitas kerja

4. Rina Damayanti

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan Metode Regresi Linier dan sama-sama menggunakan obyek penelitian produktivitas kerja.

Perbedaannya adalah subjek yang digunakan dalam penelitian Rina Damayanti hanya lingkungan kerja sedangkan dalam penelitian ini menggunakan dua subjek yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

5. Vidi Primadhania

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan *Metode Regresi Linier* dan objek penelitian yaitu produktivitas kerja.

Perbedaan dalam penelitian Vidi Primadhania adalah subjek yang digunakan hanya budaya organisasi sedangkan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Glaser et al. (1987) Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beranekaragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Hofstede (1986:21) Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993:12) Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehinggadapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995:532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

2.2.1 Terbentuknya Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Atmosoeparto (2001:16) membagi lima unsur pembentuk budaya sebagai berikut :

- a. Lingkungan usaha yaitu lingkungan dimana organisasi itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- b. Nilai-nilai (*values*) merupakan konsep dasar atau keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi.
- c. Panutan/keteladanan yaitu orang-orang yang menjadi panutan atau teladan pegawai lainnya karena keberhasilannya.
- d. Upacara-upacara (*rites and ritual*) yaitu acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh organisasi dalam rangka memberikan penghargaan pada pegawainya.
- e. Jaringan budaya yaitu jaringan komunikasi informal yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dan budaya organisasi.

Dalam upaya pembentukan budaya organisasi, dilakukan proses penyesuaian yang dikenal dengan sosialisasi, yaitu proses yang mengadaptasi para pegawai pada budaya organisasi (Goldar dan Barnet dalam Moeljono, 2003 : 23). Proses sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri dari tiga tahap, antara lain pra-kedatangan, perjumpaan, dan metamorfosis.

Tahap pertama merupakan tahap pra-kedatangan, terjadi sebelum seseorang anggota baru bergabung dengan organisasi itu. Dalam tahap kedua, pegawai baru itu melihat seperti apakah organisasi itu sebenarnya dan menghadapi kemungkinan harapan dan kenyataan yang berbeda. Dalam tahap ketiga, perubahan yang relatif tahan lama akan terjadi. Pegawai baru itu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaannya, dengan berhasil melakukan perannya, dan melakukan penyesuaian nilai dan norma kelompok kerjanya. Proses tiga tahap ini berdampak pada produktivitas kerja, komitmen pada tujuan organisasi dan keputusan akhir untuk tetap bersama organisasi itu.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:
(Atmosoeprapto, 2001:18)

1. Kebijakan organisasi; kebijakan organisasi harus mengarah pada kebijaksanaan (*policy*) yang berorientasi pada kepentingan organisasi, bukan kepentingan individu atau kelompok akan tetapi tetap bertumpu pada filosofi organisasi.

2. Gaya organisasi; harus dipilih gaya organisasi yang dapat mendukung kelestarian organisasi dan didukung oleh sebagian besar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, seperti manajemen partisipatif.
3. Identitas organisasi atau jati diri organisasi, diperlukan untuk menumbuhkan kebanggaan yang akan mengembangkan budaya kerja yang tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga citra baik organisasi.

Budaya organisasi membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, maka perlu tetap dipelihara keberadaannya. Komitmen seluruh pegawai yang dimulai dari pimpinan puncak hingga pegawai lapisan bawah merupakan persyaratan mutlak untuk tetap terpeliharanya budaya organisasi. Komitmen tidak sekadar keterkaitan fisik, tetapi juga secara mental.

Budaya kerja perlu dipahami secara baik karena beberapa hal, yaitu :

- a. Budaya kerja terlihat sangat nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggaan.
- b. Kinerja individu dan kinerja perusahaan serta *what business are we in?* tidak mungkin dapat dipahami dengan baik tanpa memperhatikan budaya organisasi.

Pada saat ini manajemen menjadi lebih memahami bahwa komponen-komponen budaya seperti adat-istiadat, tradisi, peraturan, kebijaksanaan dan prosedur bisa membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja, memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Budaya organisasi/perusahaan memberikan pegawai perasaan siapa mereka, kebersamaan, rasa ikut memiliki, bagaimana harus berperilaku dan apa yang harus mereka lakukan sehingga lingkungan kerja dapat benar-benar dirasakan sebagai tempat yang menyenangkan (*enjoyable*), sehingga budaya kerja atau budaya dari suatu organisasi yang baik akan dapat dipertahankan dan dikembangkan.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (1998) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Kreitner dan Kinichi (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mengikat semua anggota organisasi secara bersama-sama yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya budaya organisasi

berfungsi sebagai mekanisme kontrol pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku (Moeljono, 2003 : 22).

Sedangkan menurut Moeljono (2003 : 22) , budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk:

- a. Memberikan “*sense of identity*” kepada para anggota organisasi untuk memahami visi dan misi organisasi serta menjadi bagian integral dari organisasi.
- b. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- c. Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- d. Membantu dalam mendesain sistem pengendalian manajemen organisasi yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan pegawai mau melaksanakan *strategic planning, programming, budgeting, controlling dan monitoring* serta *evaluating*.
- e. Membantu dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai.

Budaya organisasi berfungsi sebagai “ruhnya” organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetisi.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Tika (2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- a) Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- b) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- c) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

- d) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003:195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
- e) Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003:360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
- g) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- h) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

i) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh *hierarki* kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sasarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Dari beberapa karakteristik budaya organisasi diatas, peneliti hanya mengambil beberapa karakteristik yang akan dijadikan sebagai indikator untuk aspek penilaian budaya organisasi yang ada pada PR. Trubus Alami Malang. Hal itu dikarenakan beberapa karekteristik tersebut sesuai dengan keadaan pada intstansi tersebut. Diantaranya adalah pengarahan, integrasi, kontrol, dan pola komunikasi.

Dalam Islam, budaya disebut dengan adab. Islam telah menggariskan adab-adab islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Sehingga para pemeluk agama islam tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa setiap budaya pasti memberikan sesuatu yang berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. Akan tetapi hal tersebut tidak selayaknya dijadikan sebagai dasar untuk membeda-bedakan satu dengan lainnya. Allah swt. berfirman:

قُلْ ءَامَنَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلَ عَلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ

وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَالنَّبِيُّونَ مِنْ

رَبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ ﴿٨٤﴾

Artinya: “Katakanlah: “Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishaq, Ya'qub, dan anak-anaknya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membeda-bedakan seorangpun di antara mereka dan hanya kepada- Nyalah kami menyerahkan diri.” (QS. Ali-Imran: 84).

Dalam ayat diatas dapat ditegaskan kembali pada kalimat “Kami tidak membeda-bedakan seorangpun diantara mereka ... “. Dari kalimat tersebut Allah mengajarkan kepada kita agar tidak memandang siapa, darimana, atau jabatannya apa, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antara satu dengan lainnya. Agar tercipta keselarasan dalam kerja dan mencapai tujuan bersama.

Persaingan (*competitive*) akan menjadi hal yang tercela dalam agama apabila didasari pada niatan yang kurang baik, akan persaingan dalam suatu perbedaan dengan tujuan untuk memotivasi diri akan menjadi hal yang baik dan terkesan mendukung akan kreatifitas karyawan.

2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitr para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan.

Pandangan lain terkait lingkungan kerja di ungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan aman, intervensi kolaboratif antar profesi juga melibatkan pelayanan penjangkauan (outreach) pada pegawai industri dan aliansi dengan organisasi-organisasi buruh, pendekatan individu, keluarga, kelompok, dan kemasyarakatan sekitar perusahaan industri yang menghadapi risiko dan bahaya kecelakaan, sakit, cacat, atau bahkan kematian (Soharto, 2007:82).

2.2.5 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi hendaknya diciptakan adalah suatu keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja diatas, ada beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001:29) antara lain sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Penataan warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya, pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna dapat menentukan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2005:106) warna ruang kantor yang sesuai dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih menimbulkan perasaan yang nyaman. Apabila lingkungan kerja bersih, maka akan timbul semangat dari karyawan untuk bekerja, lingkungan kerja yang bersih juga dapat meminimalisir timbulnya kuman penyakit, sehingga karyawan akan lebih merasa lebih sehat.

c. Pertukaran Udara

Suatu utama adanya udara segar adalah adanya tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja. Keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Penerangan

Menurut Santoso (2004:47) fungsi utama penerangan ditempat kerja adalah untuk menerangi obyek pekerja agar terlihat secara jelas, mudah dikerjakan dengan cepat dan produktivitas dapat meningkat, penerangan ditempat kerja harus cukup, penerangan yang instensitasnya rendah (*poor lighting*) akan menimbulkan kelelahan, ketegangan mata, dan keluhan pegal disekitar mata. Sebaliknya penerangan yang instesitasnya kuat akan dapat menimbulkan kesilauan, penerangan baik rendah maupun kuat bahkan akan menimbulkan kecelakaan kerja.

e. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja merupakan salah satu usaha untuk mengurangi kelelahan dalam bekerja. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada musik yang di mainkan. Oleh karena itu penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kondisi karyawan dan kondisi lingkungan kerja.

f. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. Iklim kerja

Iklim kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang diukur dari perpaduan antara suhu udara, kelembaban udara, kecepatan aliran udara dan suhu radiasi (Santoso, 2004:52)

h. Kebisingan

Menurut Santoso (2004:33) kebisingan adalah suara yang tidak diketahui (*unwanted / undersired sound*) kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihilangkan agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

Dari penjelasan diatas menurut Al-qur'an, dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan pun akan merasa nyaman pula dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pencapaian kinerja perusahaan pun dapat memberikan hasil yang terbaik dan produktivitas meningkat. Dalam QS. A-Qashash ayat 77, Allah berfirman:

وَأَبْتَعِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ

وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qashash: 77)

Dalam ayat Al-Qur’an diatas dapat diartikan bahwa selain memerintahk untuk mencari kebaikan akhirat (beribadah) Allah juga tetap memerintahkan manusia untuk mencari kebahagiaan dunia (bekerja). Namun, diakhir ayat Allah juga menjelaskan agar manusia tidak melakukan kerusakan dimuka bumi. Muka bumi disini peneliti mengartikan sebagai tempat kita menjalani suatu pekerjaan (perusahaan). Dan tidak melakukan kerusakan adalah dengan tidak melanggar aturan atau kesepakatan kerja yang telah dibuat.

2.2.7 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi apa pun. Dalam Ensiklopedia Manajemen disebutkan bahwa produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan; secara singkat dapat dikatakan produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan; seberapa jauh masukan (*input*) dapat menghasilkan

keluaran (*output*), baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar (baku) yang telah ditetapkan dan juga merupakan fungsi dari efektivitas dan efisiensi.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas agar dicapai produktivitas yang lebih baik, sumber daya manusia harus diaktifkan, dimotivasikan, dipacu dan dibina untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini hanya dapat dilaksanakan apabila Perencanaan Pembinaan Sumber Daya Manusia diformulasikan dengan baik dan didefinisikan secara jelas. Dalam upaya memperbaiki produktivitas, tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan harus ditetapkan dengan jelas, agar segala kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut ditempuh melalui arah yang benar.

Menurut Moeljono (2003:65), produktivitas menggambarkan suatu perilaku kerja yang ditampakkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi atau penilaian kinerja melalui kualitas kerja pegawai dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (ketepatan waktu) . Hal penting yang perlu digarisbawahi adalah kinerja seorang pegawai akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya.

Beberapa konsep dan petunjuk mengenai penerapan produktivitas dalam organisasi bertujuan untuk mengarahkan pemikiran bahwa di dalam suatu organisasi itu terdapat variabel-variabel determinan produktivitas yang

dapat dimodifikasi dan dikembangkan untuk menciptakan budaya kerja produktif.

Modifikasi tersebut hendaknya mampu mengadaptasi setiap perubahan, baik di lingkungan internal organisasi maupun terhadap lingkungan eksternal organisasi. Dengan ini, diharapkan organisasi dapat menjamin kelangsungan hidupnya dan meningkatkan produktivitasnya.

Dengan memodifikasi variabel-variabel penentu produktivitas dalam organisasi itu, variabel-variabel tersebut dapat dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai hasil akhir yang diterapkan organisasi, yaitu (Moeljono, 2003:61) :

- a. Pola tingkah laku kerja, yaitu segala aktivitas organisasi yang secara khusus memperlihatkan keikutsertaan dan keterlibatan individu-individu di dalamnya;
- b. Pelaksanaan tugas, yaitu evaluasi terhadap prestasi individu mengenai tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawabnya;
- c. Efektivitas organisasi, yaitu suatu indeks mengenai hasil yang dicapai terhadap tujuan organisasi. Pengukuran terhadap hasil akhir yang dicapai oleh organisasi akan menggambarkan tingkat produktivitas dalam organisasi.

Menurut Beri (Kusriyanto, 1986:4) mendefenisikan produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efektivitas dan efisiensi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat

diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah suatu ukuran dari hasil kerja. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, maka ditetapkan indikator produktivitas kerja pegawai PR Trubus Alami Malang yaitu :

1. Hasil kerja

Hasil kerja ialah kualitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian pekerjaannya. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Hal ini tampak dari kualitas pegawai dalam menguasai bidang pekerjaannya masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal. Selain itu juga harus ada keseimbangan antara kuantitas pekerjaan dengan kualitas pegawai sehingga menghasilkan tenaga kerja yang produktif yang akan meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut. Hasil kerja meliputi :

- a. Waktu pelaksanaan pekerjaan yaitu sejauhmana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang terkait dengan jabatannya secara cepat dan tepat.
- b. Pencapaian hasil kerja yaitu sejauhmana pegawai mampu mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Keterampilan pelaksanaan pekerjaan yaitu sejauhmana pegawai menguasai tugas-tugas praktis jabatannya.

2. Disiplin

Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna yang selanjutnya diwujudkan dalam aktivitas kerja. Disiplin meliputi :

- a. Kehadiran yang sah selama setahun yaitu menyangkut absensi pegawai selama setahun.
- b. Ketaatan/kepatuhan terhadap jam kerja yaitu menyangkut ketaatan pegawai dalam jam datang atau pulang kerja selama setahun.
- c. Kepatuhan mengikuti kegiatan/aturan kedinasan (olahraga, upacara dinas) yaitu menyangkut kehadiran pegawai dalam kegiatan atau aturan kedinasan.

2.2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Ananta (1990:48) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah pencerminan dari mutu tenaga kerja jika hal-hal lain dianggap tetap sama. Menurutnya, perubahan (peningkatan) produktivitas kerja dapat terjadi karena pengaruh beberapa hal yaitu:

- a. Sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik.
- b. Sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih baik.

- c. Mutu modal manusia itu sendiri yang meningkat.
- d. Kondisi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Selanjutnya Saksono (1995:31) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh enam hal, yaitu :

- a. Perkembangan barang modal per pekerja
- b. Perbaikan tingkat keterampilan, pendidikan, dan kesehatan pekerja
- c. Meningkatkan skala usaha
- d. Perpindahan pekerja antar jenis kegiatan
- e. Perubahan komposisi output dari tiap sektor atau sub sektor
- f. Perubahan teknik produksi.

Selain itu, tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pemanfaatan kapasitas dari berbagai sektor. Produktivitas tenaga kerja rendah karena pemanfaatan kapasitas produksi rendah. Sebetulnya pekerja bisa menghasilkan produksi lebih banyak, tetapi karena pemanfaatan kapasitas rendah, sehingga produktivitasnya rendah. Jadi dengan demikian rendahnya produktivitas tenaga kerja dapat disebabkan oleh faktor *underutilized* tenaga kerja yang tersedia di setiap sektor.

Dengan demikian produktivitas tenaga kerja secara umum ditentukan oleh beberapa komponen, yaitu:

1. Unsur tenaga kerja itu sendiri, termasuk metode kerjanya, kesehatannya, tingkat pendidikannya, kebiasaannya, dan pemahaman terhadap pelaksanaan kegiatan usahanya, kompensasi kerja (upah atau gaji) dan lain sebagainya yang bersumber dari diri tenaga kerjanya.

2. Komoditas yang diolah termasuk sumber daya alam (lahan, dsb), teknik pelaksanaannya termasuk tingkat kejenuhan kapasitas produksi terutama pada sektor non pertanian.
3. Peralatan atau fasilitas penunjang tenaga kerja, termasuk faktor lingkungan kerjanya.

Disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai pekerja dengan unit faktor produk didalam kerjanya agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi. Dalam hal ini islam menganjurkan :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ (الطبراني في المعجم
الاولى)

Artinya “sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bekerja keras, apabila bekerja ia melakukannya dengan itqan (profesional)”.(HR. Thabrani)

Jika dikaitkan dengan manajemen secara umum, maka hadits tersebut menganjurkan pada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen adalah melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik. Perbuatan yang dilandasi dengan niat atau rencana yang baik, tata cara pelaksanaan sesuai dengan syari’at dan dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak asal-asalan sehingga tidak bermanfaat (Nur Diana, 2008:162).

Konsep produktivitas kerja juga dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

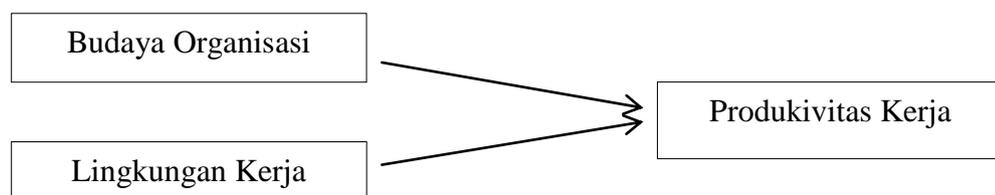
Artinya: Dan Katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(At-Taubah :105)

Konteks dalam ayat ini adalah bahwa setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus semaksimal dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Disiplin kerja harus tetap dijaga walaupun tidak diawasi oleh pengawas.

2.3. Kerangka Konseptual

Untuk lebih mengetahui konsep penulisan dan lebih memahami variabel-variabel dasar dapat ditarik suatu pengertian tentang variabel tersebut sebagaimana tertulis dalam kerangka konsep. Kerangka konsep dari penelitian ini adalah:

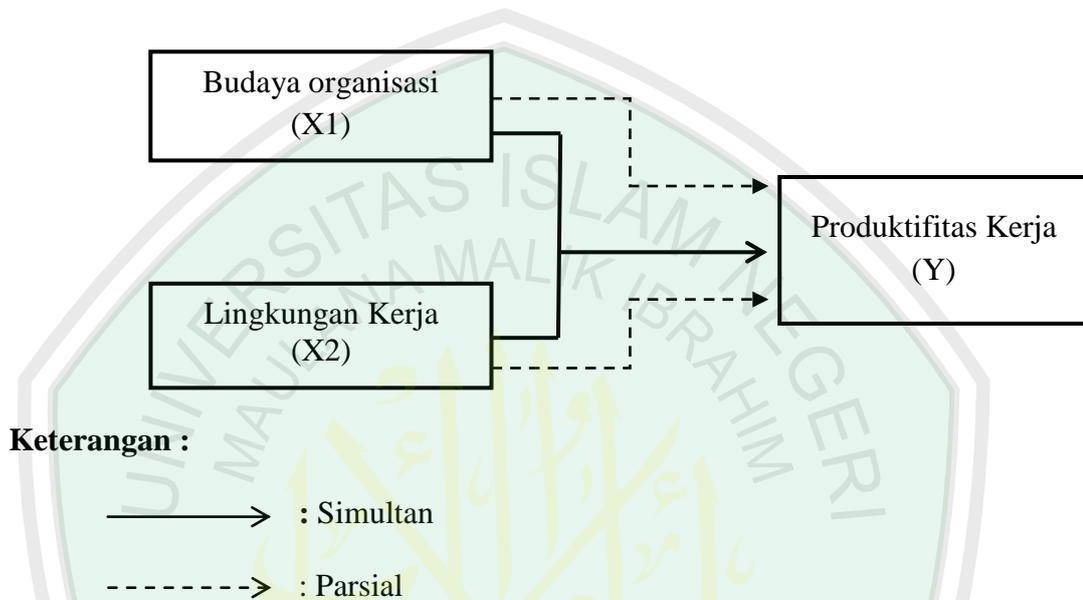
Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4. Model Hipotesis

Pada Penelitian ini Peneliti merumuskan model hipotesis sebagai berikut:

Gambar2.2
Model Hipotesis



2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empirik (M. Amirin, 1986:32).

a) Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja

Budaya organisasi/perusahaan, yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan

perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai/pegawai profesional yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Semakin efektif pelaksanaan budaya organisasi, maka akan semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Dengan melakukan akulturasi budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. Dalam kaitan dengan hal tersebut, Moeliono (2003 :10) berpendapat sebagai berikut : “Semakin jelas terbukti bahwa hanya organisasi/perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari pegawai, dan (pada akhirnya) meningkatkan keuntungan organisasi”.

Hipotesis I : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang

b) Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

Lingkungan dianggap penting karenanya sebagai pimpinan, perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Demikian pula dengan Pabrik Rokok Trubus Alami Malang, setiap orang didalamnya mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah

karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Sebagai pimpinan dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, sedangkan produktivitas kerja individu adalah dasar dari produktivitas kerja organisasi.

Hipotesis II : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang

- c) Hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Miles, (1975:9) menerangkan bahwa tampak suatu budaya organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada di sekitarnya, lingkungan merupakan sumber pemasok input bagi budaya organisasi dan juga sebagai penerima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan suatu budaya organisasi memperoleh bahan-bahan (material) yang diperlukan, baik fisik maupun non fisik dan dari lingkungan juga organisasi menangkap cita-cita, tujuan, kebutuhan dan harapan. Lingkungan juga merupakan tempat pelepasan keluaran-keluaran berupa barang-barang atau jasa-jasa hasil olahan organisasi.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang baik. Menurunnya produktivitas kerja karyawan karena tidak didukung dengan budaya organisasi

yang kuat sehingga berdampak pada komitmen karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.

Hipotesis III :Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Trubus Alami Malang.

d) Pengaruh dominan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitir para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan. Lingkungan dianggap penting karenanya sebagai pimpinan, perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keadaan lingkungan suatu organisasi akan berdampak secara sistemik terhadap kinerja seorang karyawan. Pasalnya, ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka ia pun akan lebih rileks dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Damayanti (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X1) dan lingkungan internal (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan.