

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INTEGRITAS DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MANADO MEDIA GRAFIKA (TRIBUN MANADO)

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, INTEGRITY AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT.MANADO MEDIA GRAFIKA (TRIBUN MANADO)

Oleh:

Cyndi N. Tinungki¹
Lucky O.H. Dotulong²
Christoffel. Kojo³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1cyndinatashaa@gmail.com](mailto:cyndinatashaa@gmail.com)

[2luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

[3christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)

Abstrak: Menjalankan organisasi dengan keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia tidak semudah yang dibayangkan. Banyak hal yang harus diperhatikan dan diseimbangkan dengan seksama, tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga tidak merugikan karyawan yang merupakan penggerak kehidupan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel teknik sampling jenuh dengan jumlah 48 responden dan metode pengambilan data berupa angket atau kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan alat analisis SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, integritas dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Integritas, Lingkungan Kerja Fisik.

Abstract: Running an organization with skills in human resource management is not as easy as one might think. Many things must be considered and balanced carefully, not only beneficial to the company, but also not detrimental to employees who are the driving force of organizational or company life. This research is a quantitative study that aims to determine the effect of Organizational Culture, Integrity and Physical Work Environment on Employee Productivity. This study uses a saturated sampling technique sampling method with a total of 48 respondents and a data collection method in the form of a questionnaire or questionnaire. The analysis method used is multiple linear analysis with SPSS 25 analysis tools. The results of this study indicate that organizational culture, integrity and physical work environment simultaneously affect employee productivity.

Keywords: Organizational Culture, Integrity, Physical Work Environment, Productivity.

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi penunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ialah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan mesin. Pada saat ini, konsep sumber daya manusia sangat umum dari sudut pandang filosofis dan teknis. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan produktivitas dari para karyawan. Dengan demikian produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Notoatmodjo (2019) Tujuan mendasar dari pengukuran produktivitas adalah untuk mengidentifikasi kelemahan.

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

Pengukuran produktivitas membantu menemukan kelemahan perusahaan, dimana kelemahan ini akan dimanfaatkan sebagai landasan perancangan strategi memperbaiki atau meminimalisir kelemahan tersebut. Selain hal tersebut di atas, produktivitas karyawan juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan dalam satu waktu periode tertentu.

Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Ismail (2020) Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Indikasi masalah budaya organisasi di dalam PT. Manado Media Grafika yaitu yang pertama masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap konsistensi kerja di PT. Manado Media Grafika. Hal tersebut dapat dilihat dari belum terealisasinya budaya bertanggung jawab dan tidak sesuai aturan, oleh karena itu tugas tidak selesai, dimana hampir 50% karyawan melakukan penundaan pekerjaan setiap harinya sehingga adanya penumpukan pekerjaan. Yang kedua yaitu masih tingginya budaya saling mengandalkan, hal ini dapat dilihat dalam penyelesaian pekerjaan, contohnya karyawan yang berusia lanjut usia (40 tahun - 50 tahun) cenderung melimpahkan pekerjaan yang berkaitan dengan komputer kepada karyawan yang lebih muda sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Zahra (2019) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip. Seseorang yang memiliki integritas yang tinggi akan selalu melakukan perbuatan sesuai dengan etika moral dan prinsip yang dipegangnya. Adapun masalah integritas karyawan di PT. Manado Media Grafika adalah kurangnya tanggung jawab dalam bekerja.

Sedarmayati (2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikasi masalah yang terjadi di lingkungan kerja PT. Manado Media Grafika adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif pada bagian lingkungan pabrik percetakan yang panas dan bising karena dari suara kendaraan yang berada di depan lingkungan pabrik percetakan dan pada lingkungan kerja karyawan kantor terdapat printer yang rusak. Semua itu membuat karyawan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan tugas dan bahkan menjadi kendala untuk mengerjakannya.

Tribun Manado merupakan koran grup Kompas-Gramedia dengan penyebaran hampir di seluruh Provinsi Sulawesi Utara, dimana produktivitas karyawannya diupayakan dengan maksimal agar dapat menghasilkan surat kabar yang berkualitas dan berdaya saing. PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) yang memperkerjakan 48 karyawan tetap. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa variabel yang perlu diteliti untuk dilihat lebih dalam pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. Meskipun penelitian tentang variabel serupa yaitu gaya budaya organisasi, integritas dan lingkungan kerja fisik sudah banyak dikaji, tetapi penting untuk mengetahui lebih dalam mengenai variabel tersebut di era globalisasi saat ini. Maka berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)
2. Untuk mengetahui pengaruh Integritas secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik lagi daripada hari ini Hasibuan (2021). Untuk memperoleh produktivitas karyawan yang tinggi maka organisasi atau perusahaan tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula para karyawannya.

Budaya Organisasi

Menurut Parimita (2020) setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Contohnya seseorang yang dapat digambarkan sebagai orang yang hangat, terbuka, santai, pemalu, agresif, hal inilah yang disebut dengan ciri-ciri kepribadian. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga mempunyai kepribadian yang disebut sebagai budaya.

Integritas

Zahra (2019) Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis. Sedarmayanti (2021) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Penelitian Terdahulu

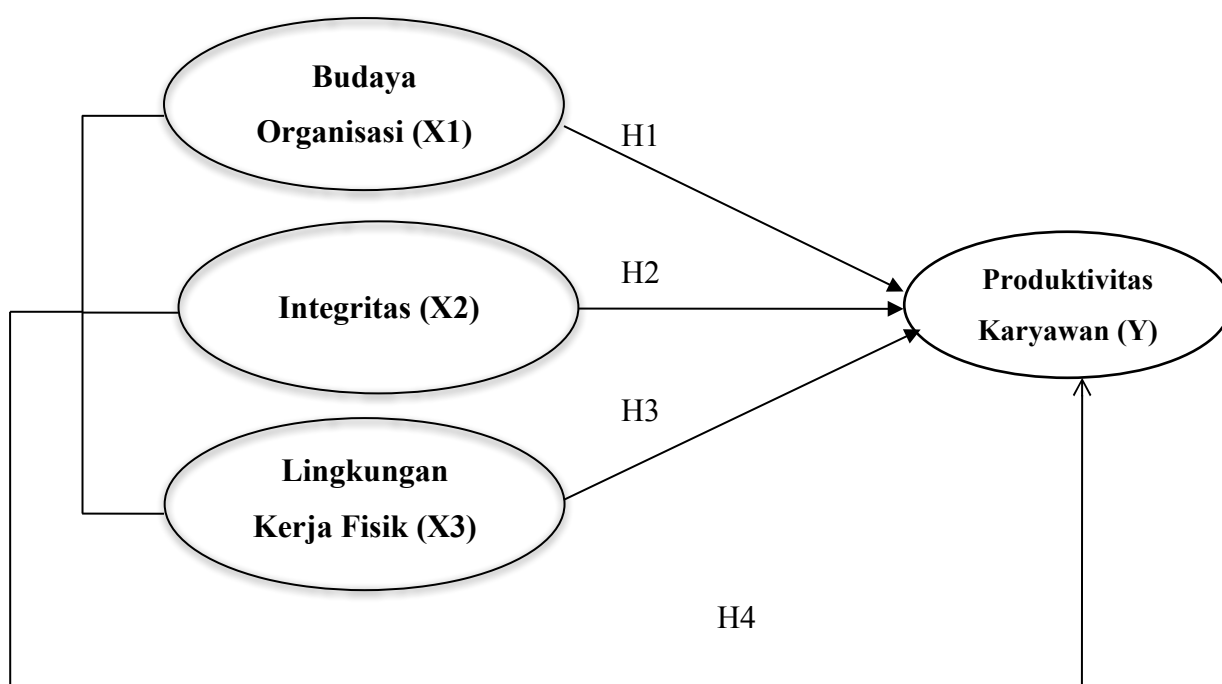
Penelitian Yunita Saragih (2019), Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan, budaya organisasi dan lingkungan kerja serta untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 69 orang karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengolahan data penelitian menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik. kemudian untuk variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan yang dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,557 > 1,668$) dan nilai signifikan t_{tabel} ($3,807 > 1,668$) dan nilai signifikan F_{tabel} ($142,287 > 3,14$).

Penelitian D. Janes, C. Kojo, Lucky O.H Dotulong (2019), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom area Manado. Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan dalam metode kuantitatif. Setiap variabel sudah diuji nilai signifikannya sehingga dapat dilihat bahwa seluruh variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Manado. Untuk itu PT. Telkom Manado sebaiknya lebih memberikan perhatian lebih terhadap perubahan organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang ada di PT. Telkom Manado agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian P. Manoppo, B. Tewal, I. Trang (2021), Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Jumlah populasi ada 61 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan

Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Pihak manajemen sebaiknya menetapkan standar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, meningkatkan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga meningkatkan keamanan di Lingkungan Kerja. Begitu juga dengan hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan agar bisa lebih ditingkatkan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data Olahan 2023

H1: Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

H2: Diduga Integritas berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

H3: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

H4: Diduga Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independent variable Budaya Organisasi (X1), Integritas (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) kemudian variabel terikat atau dependent variable adalah Produktivitas Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan desain penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2021).

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Tribun Manado yaitu 48 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*). Dalam penelitian semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 48 karyawan tetap.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder yaitu menggunakan angket (kuesioner) yang merupakan pernyataan tertulis dan data sekunder yang berasal dari informasi lain yang bereferensi dari literatur dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Digunakan teknik pengumpulan data pengamatan (observasi) yang merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan disertai pencatatan terhadap keadaan objek penelitian. Selain teknik pengamatan, penelitian ini juga menggunakan teknik angket (kuesioner) tertutup berupa beberapa pernyataan tertulis.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid Sugiyono, (2021).

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach alpha $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrument yang digunakan reliabel Sugiyono, (2021).

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas dengan nilai VIF (Variance Inflation Factors). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10,00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinieritas dan layak digunakan

Uji Heterokedastisitas

Salah satu asumsi klasik adalah uji heteroskedastisitas yaitu asumsi yang menyatakan bahwa varian tiap sisaan masih tetap sama baik untuk nilai pada variabel independen kecil maupun besar. Untuk menunjukkan jumlah observasi, salah satu cara untuk menguji kesamaan variansi yaitu dengan melihat pola tebaran sisaan terhadap nilai estimasi. Apabila tebaran sisaan bersifat acak atau tidak membentuk pola tertentu maka dikatakan bahwa variansi sisaan homogen.

Analisis Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan buat mengetahui arah dan seberapa besar efek variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

α = kostanta

X1= Budaya Organisasi

X2 = Integritas

X3 = Lingkungan Kerja Fisik

β_1 = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi

β_2 = koefisien regresi variabel Integritas

β_3 = koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata.
2. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima, artinya ada pengaruh yang nyata.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Sugiyono (2021) mengatakan kriteria pengambilan keputusan adalah jika:

1. Membandingkani nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. HO akan diterima jika nilai signifikansi lebih besar > dari 0,05. Sebaliknya, Ha akan diterima jika nilai signifikansi lebih kecil < 0,05.
2. Membandingkani T_{hitung} dengan T_{tabel} . Ha akan diterima jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sebaliknya, Ho akan iditerima jika nila $T_{hitung} < T_{tabel}$

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya yang dilihat melalui R square.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Cor	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,383	< 0,001	Valid
	X1.2	0,605	< 0,001	Valid
	X1.3	0,655	< 0,001	Valid

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

	X1.4	0,503	< 0,001	Valid
	X1.5	0,382	<0,001	Valid
Integritas (X2)	X2.1	0,594	< 0,001	Valid
	X2.2	0,589	< 0,001	Valid
	X2.3	0,562	< 0,001	Valid
	X2.4	0,427	<0,001	Valid
	X2.5	0,340	<0,001	Valid
	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	0,750	<0,001
X3.2		0,737	<0,001	Valid
X3.3		0,811	<0,001	Valid
X3.4		0,466	< 0,001	Valid
X3.5		0,790	<0,001	Valid
			0,730	<0,001
Produktivitas (Y)	Y1	0,750	< 0,001	Valid
	Y2	0,737	< 0,001	Valid
	Y3	0,811	< 0,001	Valid
	Y4	0,466	< 0,001	Valid
	Y5	0,790	<0,001	Valid
	Y6	0,730	<0,001	Valid

Sumber : Olah data SPSS 25, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y seluruhnya menghasilkan person correlation di atas 0.30 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka semua item pernyataan variabel dapat dikatakan valid.

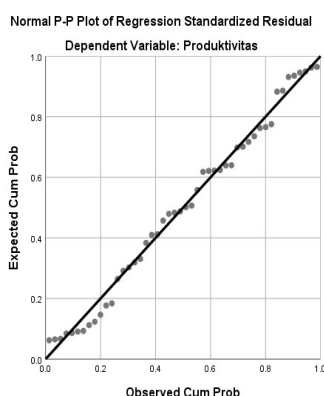
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,603	reliabel
Integritas (X2)	0,622	reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,631	reliabel
Produktivitas (Y)	0,671	reliabel

Sumber: Olahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 2 yaitu hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel memiliki koefisien *alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan dalam kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cornbach's Alpha* pada setiap variabel > 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas



Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olah data SPSS 25, 2023

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan persebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik meyebar disekiar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

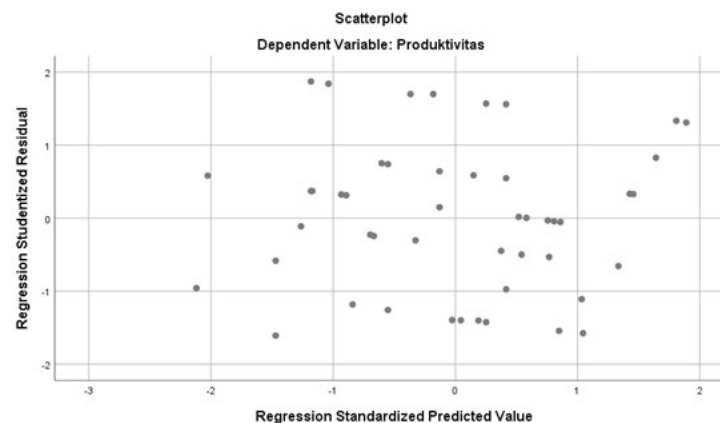
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.997	1.003
Integritas	.925	1.081
Lingkungan Kerja Fisik	.927	1.079

Sumber : Olahdata SPSS 25 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *tolerance value* > 0.10 dan *VIF* < 10,0, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan, kebahagiaan dan *power distance* terhadap kesiapan berubah.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olahdata SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil output gambar 2 menunjukkan parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dilihat dari *scatterolot* yang menyebar dan tidak membentuk pola.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 3.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.666	3.283		2.640	.011

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

Budaya Organisasi	.311	.110	.341	2.825	.007
Integritas	.244	.105	.333	2.334	.025
Lingkungan Kerja	.423	.087	.577	4.852	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ;

$$Y = 0.311(X_1) + 0.244(X_2) + 0.423(X_3)$$

Dari persamaan linear berganda diatas, maka dapat di interpretasikan bahwa :

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.311 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 0,311 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.244 menunjukkan bahwa variabel integritas mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel integritas maka tidak akan mempengaruhi variabel produktivitas karyawan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,423 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik maka akan mempengaruhi variabel produktivitas karyawan sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel dependen (budaya organisasi, integritas dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel independen (produktivitas karyawan)

Uji T (Parsial)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Nilai Thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2.825 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.680 dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).
- Nilai Thitung untuk variabel Integritas (X2) sebesar 2.334 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.680 dengan tingkat signifikan $0,025 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).
- Nilai Thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 4.852 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.680 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.240	3	16.080	9.377	.000 ^b
	Residual	78.880	44	1.715		
	Total	127.120	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Olahan Data SPSS 25, 2023

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9.377 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000^b< 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Budaya Organisasi (X1), Integritas (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado).

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5

Model Summary									
Model	R			Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	R Square	Adjusted R Square		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.616 ^a	.379	.339	1.30950	.379	9.377	3	44	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Integritas

Sumber : Olahan Data SPSS 2

Hasil koefisien determinasi atau R Square adalah 0,379 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado) memiliki pengaruh sebesar 0.379 atau 37.9%

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai thitung lebih sebesar dari ttabel dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. Budaya organisasi yang positif dan inklusif, yang memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan dan memperkuat nilai-nilai seperti kerja sama, inovasi, serta penghargaan terhadap perbedaan individu, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Sri Mulyani, Aidil Amin Effendy (2021) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Utama di Jakarta Barat", yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil statistik uji t untuk variabel Integritas diperoleh nilai thitung lebih sebesar dari ttabel dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. Integritas memiliki peranan penting dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan karena Integritas adalah dasar dari kepercayaan. Kepercayaan merupakan elemen kunci dalam hubungan kerja yang sehat, dan ketika karyawan dipercayai, mereka lebih mungkin untuk diberikan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih mandiri sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan dan Rudie Y. Lumantow (2022) "Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya", yang menyatakan bahwa Integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung lebih sebesar dari ttabel dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik harus memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan oleh hukum, serta menyediakan fasilitas dan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Yuliani Maknoliani, Abdul Fidayan (2021) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. DongKwang Kabupaten Bandung”, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji f untuk variabel Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik diperoleh nilai thitung lebih sebesar dari ttabel dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari P. Manoppo, B. Tewal dan I. Trang (2021), yang menyatakan bahwa secara simultan maupun parsial Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado), terbukti dari nilai signifikannya $0,007 < 0,05$.
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado), terbukti dari nilai signifikannya $0,025 > 0,05$.
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado), terbukti dari nilai signifikannya yang menunjukkan $0,000 < 0,05$.
4. Budaya Organisasi, Integritas dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Manado Media Grafika (Tribun Manado)

Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk tetap memiliki budaya organisasi yang baik antar karyawan dan menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan, bawahan, atau sesama rekan kerja maupun pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti sadar akan kekurangan yang masih banyak karena keterbatasan dari peneliti. Maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih jauh mengenai perusahaan atau objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

Agus Dharma. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.

Abdullah, H. (2019). Integritas Menyemai Kejujuran, Menuai Kesuksesan & Kebahagiaan. Yogyakarta : The Phinisi Pers.

Ali Chaerudin, I. H. R. V. A. (2020). Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=IH3-DwAAQBAJ/> . Diakses Pada : 29 september 2023

Ardaimon, A. (2021). Pengaruh Integritas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP), 5(4), 766–773. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2276/http/> . Diakses pada : 29 september 2023

Ayu Az-Zahra, R. S., Jaelani, A., & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 2(2), 38–44. [https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555Banjongprasert, J. \(2017\). An Assessment of Change-Readiness Capabilities and Service Innovation Readiness and Innovation Performance : Empirical Evidence from MICE Venues. IJEM International Journal of](https://doi.org/10.34306/abdi.v2i2.555Banjongprasert, J. (2017). An Assessment of Change-Readiness Capabilities and Service Innovation Readiness and Innovation Performance : Empirical Evidence from MICE Venues. IJEM International Journal of)

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

Economics and Management, 11, 1–17. [http://www.ijem.upm.edu.my/vol11_noS1/1\).%20IJEM%2011\(SI\)2017%20-%20Jantima%20Banjongprasert%20\(An%20Assessment%20of%20...\)pdf](http://www.ijem.upm.edu.my/vol11_noS1/1).%20IJEM%2011(SI)2017%20-%20Jantima%20Banjongprasert%20(An%20Assessment%20of%20...)pdf)

Diakses pada : 4 oktober 2023

- Dolleite Survey (2019) <https://sisi.id/stories/insight/sumber-daya-manusia-kunci-transformasi-digital-shared-services/> . Diakses pada: 4 oktober 2023
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2017). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue April).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- Garnasih, R, L & A, Pramadewi. Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional serta Pengaruhnya terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, 17(3) <https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/736>. Diakses pada: 4 oktober 2023
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/761/> . Diakses pada 4 oktober 2023
- Pratama, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengalaman, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Nelayan Kelong Kecamatan Tambelan Kabupaten Bintan. Skripsi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Hura, I., Gulo, K., Sinaga, S. K., Ryan, R., & Butarbutar, H. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ASABRI (PERSERO) CABANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 1303-1319 <https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1212/> . Diakses pada: 4 oktober 2023
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 4151. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018/>. Diakses pada: 4 oktober 2023
- Robbins, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama
- Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Zahra, Elvira. (2019). Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Para Bawahan di SBU Perkapalan PT PUSRI Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis. Politeknik Negri Sriwijaya*.

Diterima: 12-01-2024; Disetujui untuk Publikasi: 18-01-2024

Hak Cipta © oleh *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*