

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SARANA AIR TRIOLA

Ericka Sesa¹, Risma Amelia², Talia Srimuliani³, Tri Apriyono⁴

erickasesa@gmail.com, ameliarisma2004@gmail.com, srimulianitalia@gmail.com,
tri.apriyono19@gmail.com (Koresponden)

Prodi Ekonomi Pembangunan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan Timika, Papua
Alamat : Jln. Hasanuddin, Kode Pos 99910

Abstract

Organizations need productive human resources (HR) to achieve goals. One of the factors that influence employee productivity are various aspects such as welfare, physical work environment, work facilities, workload, and organizational culture. This research aims to analyze the influence of these factors on employee work productivity at CV. Sarana Air Triola, a bottled drinking water (AMDK) industrial company. This research uses a quantitative approach with descriptive and explanatory methods, involving 19 employees as research samples. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS version 26 software. The research results showed that simultaneously, all independent factors (employee welfare, physical work environment, work facilities, workload and organizational culture) had a significant effect on employee work productivity with a significant value. 0,000. Partially, workload and work facilities have a significant influence with significance values of 0.000 and 0.010, while other variables show a weaker influence. The R Square test results show that 77.3% of the variation in employee productivity can be explained by this model, with the contribution of these variables. This research provides important insights for companies in increasing work productivity through managing factors that influence employee performance.

Abstrak

Organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang produktif untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berbagai aspek seperti kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, beban kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sarana Air Triola, sebuah perusahaan industri air minum dalam kemasan (AMDK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatif, melibatkan 19 karyawan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, semua faktor independen (kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, beban kerja, dan budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, beban kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan 0,010, sementara variabel lainnya menunjukkan pengaruh yang lebih lemah. Hasil uji R Square menunjukkan bahwa 77,3% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, dengan kontribusi variabel-variabel tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan penting

Kata kunci

Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia (SDM), Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi

bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sarana untuk mencapai tujuan, sehingga menjadi tempat atau wadah kegiatan bagi sekelompok orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu sumber daya yang digunakan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) bisa menjadi kekuatan jika dikelola dengan benar, tetapi bisa menjadi beban jika salah dikelola. Perusahaan adalah salah satu jenis sarana atau organisasi yang mengumpulkan orang-orang yang disebut karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan.

Dalam kegiatan berorganisasi, penting bagi setiap orang untuk menjalani tugas dan tanggung jawab yang jelas serta hubungan dan tata kerja yang baik. Kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung peran oleh karyawan. Agar Perusahaan mencapai tujuannya, strategi yang ditetapkan harus memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh mereka dan biasanya digunakan untuk menilai kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut J. Ravianto, pada tahun 1986 produktivitas kerja adalah konsep yang menunjukkan hubungan antara output dan input dan yang diperlukan oleh seseorang pekerja agar menghasilkan produk. Produktivitas diukur dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam sebulan. Seorang karyawan dianggap produktif jika karyawan bisa membuat lebih banyak produk daripada karyawan lain dalam waktu yang sama. Semakin tinggi produktivitas karyawan di perusahaan, semakin mudah bagi perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika produktivitas kerja karyawan rendah, semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Produktivitas karyawan mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus berhasil memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat kepada karyawan. Berbagai cara harus dilakukan oleh seorang pimpinan agar dapat memelihara dan mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Untuk mencapai semuanya itu perusahaan harus memberikan kesejahteraan, lingkungan tenram, fasilitas memadai, beban kerja sesuai kemampuan, dan budaya yang baik untuk mencapai keberhasilan dalam suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

CV. Sarana Air Triola merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri air dalam kemasan dengan jumlah karyawan 19 orang. Salah satu produknya berupa Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Permasalahan yang terjadi pada CV. Sarana Air Triola yaitu tingkat output produksi air minum dalam kemasan (AMDK) cenderung fluktuatif dan lebih sering mengalami penurunan selama periode pengamatan. Pada bulan September hingga bulan April mengalami penurunan dan hanya dua kali terjadi peningkatan yaitu pada bulan desember dan Februari kemudian pada bulan Maret mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tahun Bulan Total Produk Yang Dihasilkan (Cup)

Tabel 1. total output produksi bulan September 2023 sampai April 2024:

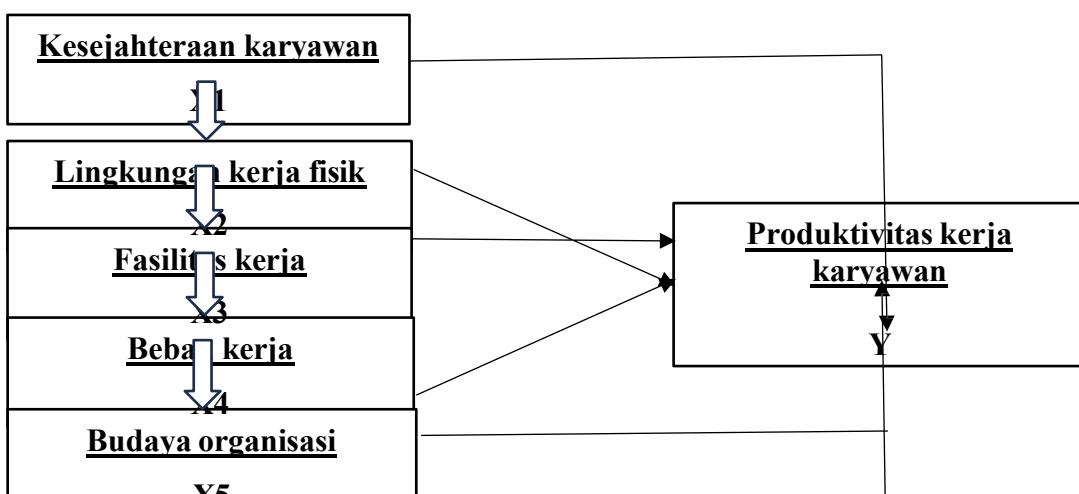
Tahun	Bulan	Total Produk Yang Dihasilkan (Cup)
2023	September	314.400
	Oktober	483.072

	November	516.720
	Desember	551.088
2024	Januari	406.320
	Februari	507.552
	Maret	385.104
	April	474.144

Sumber: CV. Sarana Air Triola

Fluktuasi output total produksi diatas berdasarkan permintaan sehingga menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan pengukuran produktivitas kerja karyawan. Selain itu distribusi produk air minum dalam kemasan (AMDK) CV. Sarana Air Triola saat ini hanya tersebar di wilayah Timika saja. Meski demikian CV. Sarana Air Triola ingin memperluas jangkauan distribusi dan ingin membangun persaingan serta merebut pangsa yang lebih besar. Oleh karena itu, CV. Sarana Air Triola sangat mengefisiensikan dan mengefektifkan penggunaan input atau Sumber Daya Manusia (SDM) juga proses tanpa harus mengurangi output atau keluaran dari proses yang diharapkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Selama ini CV. Sarana Air Triola belum pernah melakukan pengukuran produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan tidak mengetahui indeks produktivitas perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan Karyawan (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), Fasilitas Kerja (X₃), Beban Kerja (X₄), Budaya Organisasi (X₅) dan yang menjadi Variabel Terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanatif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan,

sedangkan pendekatan eksplanatif menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel tersebut. Penelitian dilakukan di CV. Sarana Air Triola yang berlokasi di Jl. Cendrawasih SP 3, dengan populasi yang terdiri dari 19 orang karyawan, termasuk pimpinan dan staf admin. Teknik total sampling digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang dikumpulkan mencakup data kualitatif melalui wawancara dan kuesioner, serta data kuantitatif yang diukur dengan skala Likert (1–5). Analisis data dilakukan menggunakan software IBM SPSS versi 26 dengan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Berikut model persamaannya :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

- Y : Produktivitas kerja karyawan
 $b(1,2,3,4,5)$: Koefisien regresi
 X_1 : Kesejahteraan karyawan
 X_2 : Lingkungan kerja fisik
 X_3 : Fasilitas kerja
 X_4 : Beban kerja
 X_5 : Budaya organisasi
 e : Error

Pendekatan ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh berbagai faktor terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sarana Air Triola.

HASIL

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji normalitas data dilakukan dengan test normality Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significante), dimana jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan nilai berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dikatakan nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov dari SPPS 26 :

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43762565
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.109
Test Statistic		.136

Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c
------------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan bahwa nilai signifikannya senilai $0,136 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari data terbukti normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak ada korelasi tinggi antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas bisa dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan VIF. Jika nilai $T > 0,1$ dan $VIF < 10$ artinya tidak ada gejala Multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error						
1 (Constant)	.189	.216		.878	.382			
Kesejahteraan Karyawan	.160	.091	.169	1.755	.083	.259	3.857	
Lingkungan Kerja Fisik	.168	.091	.165	1.836	.070	.298	3.353	
Fasilitas Kerja	.246	.094	.238	2.620	.010	.292	3.424	
Beban Kerja	.302	.081	.303	3.743	.000	.368	2.720	
Budaya Organisasi	.115	.087	.118	1.324	.189	.302	3.309	

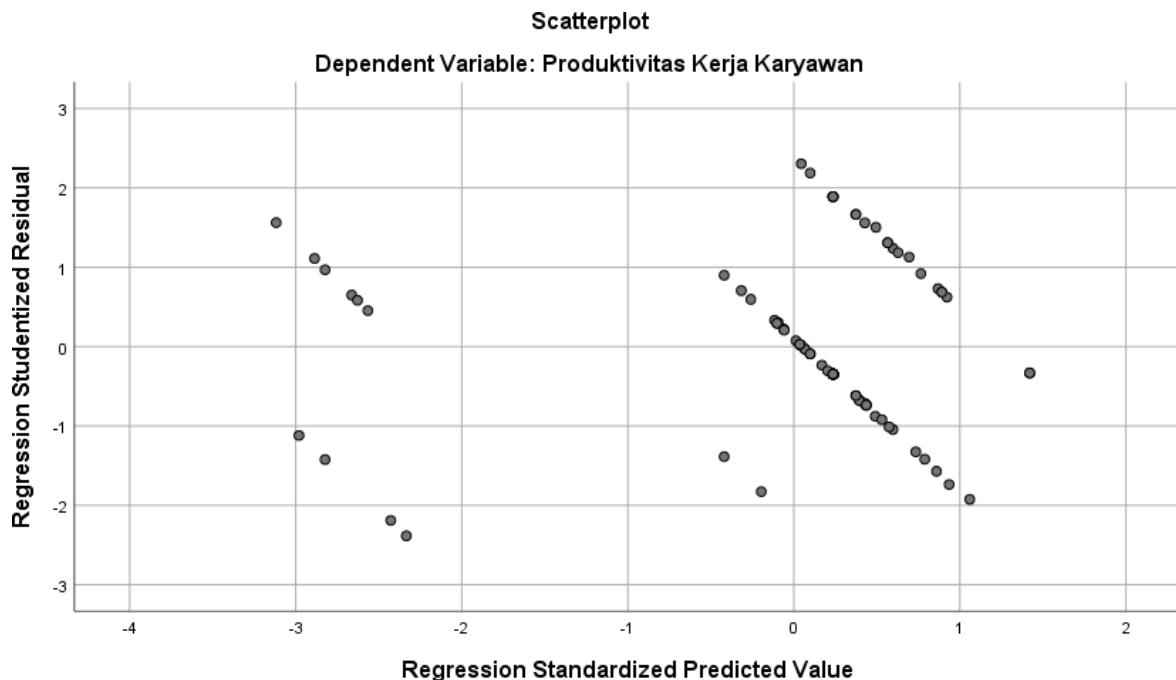
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk memeriksa apakah model memiliki kesamaan varians. Model regresi yang memiliki kesamaan varians (Homoskedastisitas) dan bukan yang beragam (Heteroskedastisitas) adalah model yang baik. Saat menggunakan metode grafik untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, plot observasi yang tersebar di atas dan dibawah angka 0 menunjukkan bahwa mereka bebas dari uji heteroskedastisitas.

Gambar 2. Scatterplot



Sumber : Output SPSS, 2024

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa pola sebaran plot membentuk pola tertentu dan tidak tersebar secara acak di kedua sisi angka 0. Hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada model regresi, karena titik-titik residual tidak menunjukkan distribusi yang acak tetapi membentuk garis diagonal yang terpisah. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam regresi linear klasik tidak terpenuhi.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sebesar besar pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh Variabel Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

OUTPUT ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

UJI F

Uji F digunakan untuk menentukan kelayakan pengaruh secara simultan antara variabel independent dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian. Adapun Uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	65.829	5	13.166	65.088	.000 ^b
	Residual	18.003	89	.202		

Total	83.832	94		
--------------	---------------	-----------	--	--

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja , Kesejahteraan Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 / 0,1 artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

UJI T

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), Uji-t jika nilai $sig < 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$, Maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (bebas), Adapun perhitungan Uji-t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.					
	B	Std. Error								
1 (Constant)	.189	.216		.878	.382					
Kesejahteraan Karyawan	.160	.091	.169	1.755	.083	.259	3.857			
Lingkungan Kerja Fisik	.168	.091	.165	1.836	.070	.298	3.353			
Fasilitas Kerja	.246	.094	.238	2.620	.010	.292	3.424			
Beban Kerja	.302	.081	.303	3.743	.000	.368	2.720			
Budaya Organisasi	.115	.087	.118	1.324	.189	.302	3.309			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan output SPSS diatas, nilai probabilitas T_{hitung} variabel X_1 sebesar 0,083, X_2 sebesar 0,070, X_3 sebesar 0,010, X_4 sebesar 0,000, dan X_5 sebesar 0,189 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha diterima yang artinya secara parsial, Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

UJI R SQUARE

Tabel 6. Uji R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.886 ^a	.785	.773	.44975	1.824
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja , Kesejahteraan Karyawan					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan					
Sumber : Output SPSS, 2024					

Data pada tabel diatas menunjukkan, nilai R Square (Adjusted R Square) hasilnya sebesar 0,773. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi variabel independent pada variabel dependen sebesar 77,3% dan 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Kesejahteraan Karyawan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,136 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dalam uji multikolinearitas, kesejahteraan karyawan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,259 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 3,857 (< 10), yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji F, variabel independen secara simultan, termasuk kesejahteraan karyawan, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Namun, dari hasil uji-t secara parsial, kesejahteraan karyawan memiliki nilai signifikansi 0,083 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja tidak signifikan jika dilihat secara individu.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,773 menunjukkan bahwa 77,3% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara 22,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar model. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan berkontribusi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, meskipun dampaknya lebih signifikan dalam konteks pengaruh bersama dengan variabel lain.

Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan analisis, lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif meskipun belum signifikan dengan nilai signifikansi 0,070. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, kenyamanan ruangan, dan sirkulasi udara, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat.

Hasil uji normalitas menunjukkan data yang digunakan berdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tidak ditemukan gejala multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance ($> 0,1$) dan VIF (< 10). Namun, hasil uji heteroskedastisitas mengindikasikan adanya pola yang tidak acak, sehingga model regresi memiliki heteroskedastisitas. Dalam analisis regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif secara simultan bersama dengan variabel lainnya terhadap produktivitas karyawan, terbukti dari hasil Uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Uji R Square menunjukkan kontribusi lingkungan kerja fisik dan variabel lainnya terhadap produktivitas karyawan mencapai 77,3%, sementara 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hal ini mengindikasikan bahwa memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja fisik yang baik dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas karyawan di tempat kerja.

Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,136 ($> 0,05$). Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah korelasi antar variabel bebas, di mana nilai Tolerance untuk fasilitas kerja adalah 0,292 ($> 0,1$) dan nilai VIF sebesar 3,424 (< 10). Namun, uji heteroskedastisitas menunjukkan pola sebaran yang tidak acak, yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam model, meskipun model tetap dapat digunakan.

Hasil uji F mengungkapkan bahwa secara simultan, variabel independen, termasuk fasilitas kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Secara parsial, fasilitas kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$) dan koefisien beta sebesar 0,246, yang berarti setiap peningkatan fasilitas kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil uji R Square menunjukkan bahwa 77,3% variasi dalam produktivitas kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan variabel independen lainnya, sedangkan 22,7% dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan yang lengkap, ruang kerja yang nyaman, dan teknologi pendukung yang efisien, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada pengelolaan fasilitas kerja untuk mendukung kinerja optimal karyawan

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,136 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas juga memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi tinggi antar variabel bebas, dengan nilai Tolerance sebesar 0,368 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 2,720 (< 10), sehingga model regresi memenuhi syarat.

Namun, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola sebaran yang tidak acak, yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Meskipun demikian, hasil analisis tetap dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan variabel-variabel independen, termasuk beban kerja, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai probabilitas 0,000 ($< 0,05$). Secara parsial, beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien beta sebesar 0,302, yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun efek ini dapat bersifat optimal hanya dalam batas tertentu.

Selain itu, hasil uji R Square menunjukkan bahwa 77,3% variasi dalam produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, termasuk beban kerja, sementara 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, perusahaan juga perlu memastikan bahwa beban kerja tidak melebihi kapasitas optimal agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, data residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar

0,136 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Dalam uji multikolinearitas, budaya organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,302 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 3,309 (< 10), yang berarti tidak ada gejala multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi kriteria.

Namun, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan adanya pola sebaran yang tidak acak, yang menandakan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Meskipun demikian, uji regresi tetap memberikan gambaran tentang hubungan antarvariabel. Berdasarkan uji F, secara simultan variabel-variabel independen, termasuk budaya organisasi, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Namun, uji-t menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,189 ($> 0,05$), yang berarti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan tidak signifikan jika dianalisis secara individu.

Hasil uji R Square menunjukkan bahwa 77,3% variasi dalam produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, termasuk budaya organisasi, sedangkan 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung, tetapi dapat berkontribusi secara tidak langsung dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja fisik, fasilitas kerja, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sarana Air Triola. Hasil uji F dan R Square memperkuat bahwa 77,3% produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sementara 22,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Secara parsial, variabel fasilitas kerja dan beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual. Hasil ini menekankan pentingnya pengelolaan fasilitas dan beban kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan tetap mempertimbangkan faktor pendukung lainnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar CV. Sarana Air Triola memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti fasilitas kerja dan beban kerja. Perusahaan dapat meningkatkan fasilitas kerja dengan menyediakan peralatan yang lebih modern, ruang kerja yang nyaman, serta teknologi yang mempermudah tugas karyawan. Selain itu, beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan. Lingkungan kerja fisik juga perlu ditingkatkan dengan menjaga kebersihan, sirkulasi udara, dan pencahayaan yang baik. Meskipun kesejahteraan karyawan dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap disarankan untuk memperhatikan aspek ini agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas secara keseluruhan. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai target produksinya secara lebih konsisten dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hazmi Chelsea Refma Valmay & Nugraha Jaka. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice* Vol 1, Issue 2, Hal 282-297
- Alam, Fajar Samsu. (2023). Analisis Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Penanaman Modal Asing dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Mimika. *JURNAL OF ECONOMICS AND REGIONAL SCIENCE*. Vol. xxx No. xxx Edisi xxxxxx P-ISSN: 2776-2939 E-ISSN: 2776-3196
- Ariyanto Elisa Tri Adinda & Heriyanti Sinta Sundari. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 6, No 2, Hal 759-769
- Asnora Fadzil Hanafi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma*. Vol 7, No 2, Hal 72-79
- Aspiyah Mutfih & Martono S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analisys Journal*, Vol 5, No 4, Hal 339-346
- Desmonda Agustin Ana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda. *Journal Administrasi Bisnis*. Vol 4, No 4, Hal 1180-1193
- Indriyani Agustina (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*, Vol 12, No 01, Hal 41-56
- Islami, Nurul Ariffaeni., Suryanti, Rensi., DKK. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, Vol 5, No 10, Hal 4323 - 4335
- Manoppo Prilly Kurnia Putri dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal Emba*.Vol 9, No 4, Hal 773-781
- Nuryasin Ilham dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis (JAB)*, Vol 41, No 1, Hal 16-24
- Purba Betniar. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, Vol 18, No 2, Hal 150:162
- Sayoto Budi & Winarto Herry. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol, 6 No 2, Hal 1-14