

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG

Keyzha Lungguh Arta Nugraha<sup>1</sup> , Riska Diva Azzahra<sup>2</sup> , Sinta Etnika<sup>3</sup> , Tantry Lestari<sup>4</sup> , Sri Ramlah<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Department of Management, University of Muhammadiyah GOMBONG., Indonesia

<sup>2</sup> Department of Management, University of Muhammadiyah GOMBONG., Indonesia

<sup>3</sup> Department of Management, University of Muhammadiyah GOMBONG., Indonesia

<sup>4</sup> Department of Management, University of Muhammadiyah GOMBONG., Indonesia

<sup>5</sup> Department of Management, University of Muhammadiyah GOMBONG., Indonesia

 [keyzhaarta@gmail.com](mailto:keyzhaarta@gmail.com)

## **Abstract**

*This research aims to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee work productivity at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. This research uses a quantitative descriptive approach. The sample was determined using a purposive sampling method with the condition that employees at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. The number of respondents in this study was 40 people. Data collection uses an online questionnaire. The research results show that the work environment and organizational culture have a significant effect on employee work productivity at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital.*

**Keywords:** *Work environment; Organizational culture; Work productivity; PKU Muhammadiyah Hospital employee*

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan syarat, karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner secara online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja; Budaya organisasi; Produktivitas kerja; Karyawan RS  
PKU Muhammadiyah Gombong

## 1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan memberdayakan berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medis untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik. Tugas utama rumah sakit yaitu memberikan pengobatan, perawatan kepada pasien dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Wahyuningsih, dkk 2017). Dalam menjalankan tugasnya, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Rumah Sakit adalah sarana umum yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dalam masalah ini yang diambil adalah salah satu rumah sakit pusat Layanan Kanker Terpadu di Jawa Tengah yang melayani berbagai macam pengobatan kanker, seperti Kemoterapi dan penyakit ini jelas membutuhkan perhatian khusus. Jika karyawan memperhatikan dan mematuhi semua aturan yang ada di rumah sakit, dan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan maka hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini nantinya akan berdampak terhadap tingkat pelayanan yang akan diberikan oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Karena pentingnya peran dan besarnya pengaruh rumah sakit bagi kesehatan dan produktivitas masyarakat, penulis tertarik menjadikan rumah sakit sebagai topik yang menarik untuk dibahas.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam dinas, kerja sama, dan kedisiplinan dalam kewajiban dengan integritas dan kepercayaan penuh Hatmawan, Aglis Andhita (2015: 91-92) Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor berbeda termasuk lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga pegawai dapat bekerja lebih maksimal. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti kondisi fisik tempat kerja, peralatan kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan karyawan dengan atasan yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat atau tidak nyaman dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi budaya organisasi antara lain adalah visi dan misi organisasi, nilai-nilai organisasi, sistem penghargaan, dan sistem disiplin. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai di rumah sakit. Oleh karena itu,

rumah sakit harus memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Terdapat beberapa kasus atau isu yang terjadi di RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG diantaranya adalah :

1. Masalah pada kualitas kinerja dan tindakan perawat di RSU PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG dalam melakukan perawatan luka pasca operasi berdasarkan standar prosedur operasional (SPO).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terdahulu dengan staf pegawai bagian penelitian dan pengembangan rumah sakit menyatakan bahwa tidak pernah ada pelaporan data INOS maupun KTD tentang perawatan luka pasca operasi, akan tetapi dari hasil observasi peneliti masih sering dijumpai beberapa pasien yang kontrol setelah pulang dari rawat inap dirumah sakit pasca pembedahan yang mengalami infeksi pada luka operasi. Penatalaksanaan asuhan keperawatan khususnya perawatan luka yang sesuai dengan SPO belum didukung dengan dilakukannya evaluasi terhadap perawat dalam mengikuti penatalaksanaan SPO perawatan luka khususnya pasca operasi baik yang belum maupun yang sudah mendapatkan sosialisasi tentang perawatan luka pasca operasi.

2. Berdasarkan hasil survei pendahuluan di RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG, didapatkan bahwa masalah pelayanan sanitasi rumah sakit terdapat di rawat inap kelas III, dengan demikian peneliti melakukan penelitian pada unit rawat inap kelas III.

Rumah sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan di rumah sakit adalah aspek sanitasi. Sanitasi rumah sakit merupakan bagian dari kesehatan lingkungan rumah sakit (Sabarguna dan Rubaya). Kesehatan lingkungan rumah sakit diartikan sebagai upaya penyehatan dan pengawasan lingkungan rumah sakit yang mungkin berisiko menimbulkan penyakit dan atau gangguan kesehatan bagi masyarakat sehingga terciptanya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

## 2. Literatur Review

### 2.1. Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan yang disebut dengan lingkungan kerja .Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Dengan bekerja optimal akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi. Definisi Lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito, 2017 adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik. Kondisi saat pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman itulah definisi lingkungan kerja yang sesuai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh

lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien (Farizki, 2017). Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, 2018 adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

- a. Lingkungan Kerja Fisik Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja non Fisik Yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan Kerja telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya diantaranya (TS Siagian, 2018), (Ferawati, 2017) (Muchamad Ressa Farizki, 2017) (Rahmawati, 2014).

## 2.2. Budaya Organisasi

Budaya hakikatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2019) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Pola-pola kepercayaan, simbol-simbol yang berkembang dari waktu ke waktu dan fungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi tersebut Lasmi, dkk (2020) budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda yaitu intensitas dan integritas.

Intensitas merupakan batasan atau tahapan ketika para unit, pegawai menyetujui norma norma, nilai atau budaya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian integritas merupakan batasan, tahapan atau konsistensi ketika unit, pegawai ikut serta memberikan budaya umum. Sedangkan menurut Suaiba, dkk (2021) budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dalam mengatasi masalah penyesuaian lingkungan eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Indikator penilaian budaya organisasi dalam penelitian ini terdiri :

- (1) Inovasi dan pengambilan resiko,
- (2) Perhatian yang lebih rinci,
- (3) Orientasi hasil,
- (4) Orientasi orang,
- (5) Keagresifan,
- (6) Kemantapan/stabilitas

### 2.3. Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang diterapkan organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika Kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumberdaya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. (Bukhari,2019) Menurut Hasibuan, Melayu S.P dalam (Rajagukguk, 2016) disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja Landasan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari kuantitas dan atau kualitas prestasi kerjanya.
- b. Kedisiplinan Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
- c. Kerjasama Kesadaran akan Sinergisitas dan Kerjasam apegawai dengan pegawai lain dapat menjadi tolak ukur menilai kinerja pegawai.
- d. Keterampilan Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja
- e. Tanggung Jawab Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya . Kinerja pegawai ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Ansori , 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019).

## 3. Metode

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka, dan data yang diangka kan (*scoring*). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel Terikat) dan variabel independen (Variabel Bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan yang bekerja pada RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh jumlah karyawan yang ada di RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 40 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, dkk 2018), Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat dalam pengumpulan data melalui formulir yang berisi pernyataan- pernyataan yang tertulis dan ditujukan pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan tanggapan informasi. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif

pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

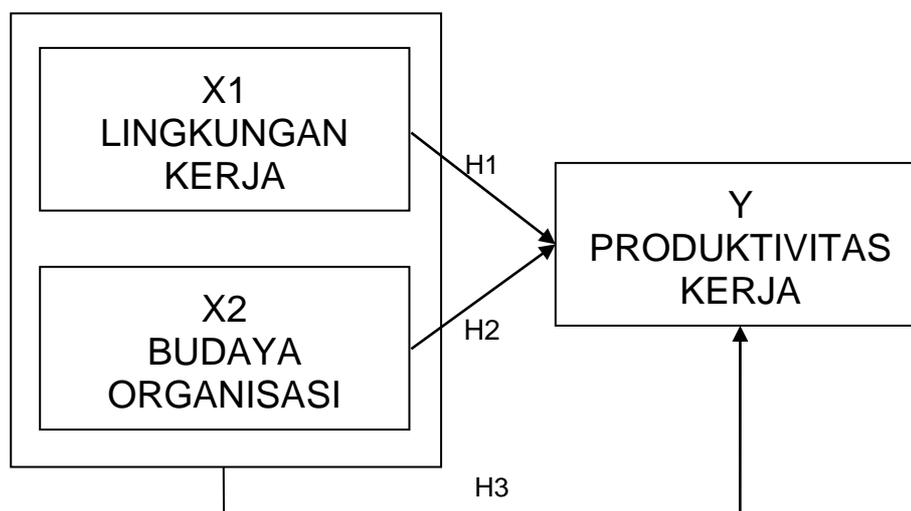
### 3.1. Hipotesis

Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.1. Uji Validitas

Uji validitas penelitian bertujuan untuk mengukur keakuratan atau valid tidaknya suatu alat ukur/kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada butir kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas butir instrumen. Skor  $r$  tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  pada degree of freedom  $(df) = n - 2$ . Hasil uji kuesioner dengan 42 responden, atau  $42 - 2 = 40$ , nilai  $r$  tabel = 0,304. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS diperoleh hasil pengujian validitas seperti yang tertera dalam [Tabel 1](#).

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan	1	.000	0,304	valid

Kerja (X1)				
	2	.205	0,304	valid
	3	.004	0,304	valid
	4	.000	0,304	valid
Budaya Organisasi (X2)	1	.000	0,304	valid
	2	.000	0,304	valid
	3	.167	0,304	valid
	4	.154	0,304	valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	.000	0,304	valid
	2	.000	0,304	valid
	3	.000	0,304	valid
	4	.000	0,304	valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

#### 4.2. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach's. untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Uji reliabilitas yang tertera di [Tabel 2](#). memiliki nilai Cronbach's alpha (0,897) > 0,60, maka variabel X1,X2 dan Y dikatakan reliabel.

**Tabel 2.** Uji Reabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Sumber: Data diolah SPSS 2023

### B. Uji Asumsi Klasik

#### 4.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

Uji autokorelasi di dalam model regresi linear, harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtun waktu.

Uji Durbin watson akan menghasilkan nilai *Durbin Watson* (d) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu *Durbin Upper* (dU) dan

*Durbin Lower* (dl). Hasil uji Durbin Watson pada **Tabel 3**. sebesar 1.918. Sedangkan nilai dU batas atas (upper bound) dengan taraf signifikansi 5% dan  $k = 2$  (jumlah variabel independen) diperoleh nilai dU sebesar 1.6000. Sehingga nilai tersebut jika dimasukkan ke dalam kriteria pengujian :  $dU < d < 4 \cdot dU$  maka  $1.6000 < 1.918 < 2.4$  ( $4 \cdot 1.6000$ ). Jadi nilai uji Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1.918 berada di antara dU batas atas (1.6000) dengan 2.4 ( $4 \cdot dU$ ). sehingga pengambilan keputusan menerima  $H_0$  yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 3.** Uji Autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.468	1.415	1.918

a. Predictors: (Constant), X2, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 2023

#### 4.4. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen/ atau variabel bebas Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau variance inflation factors. Apabila nilai centered VIF (Variance Inflation Factor).

Berdasarkan **Tabel 4**. bahwa masing masing dari variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

**Tabel 4.** Uji Multikolinieritas

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.689	1.890		2.481	.018		
	X1	.472	.155	.497	3.038	.004	.498	2.008
	X2	.224	.142	.257	1.575	.124	.498	2.008

a. Dependent Variable: Y

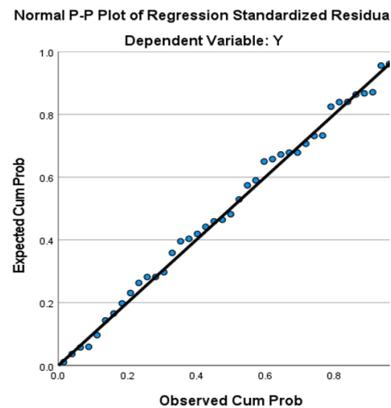
Sumber: Data diolah SPSS 2023

#### 4.5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk itu diperlukan uji normalitas,

yang dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti pada Gambar 1.

Gambar 1. Uji Normalitas

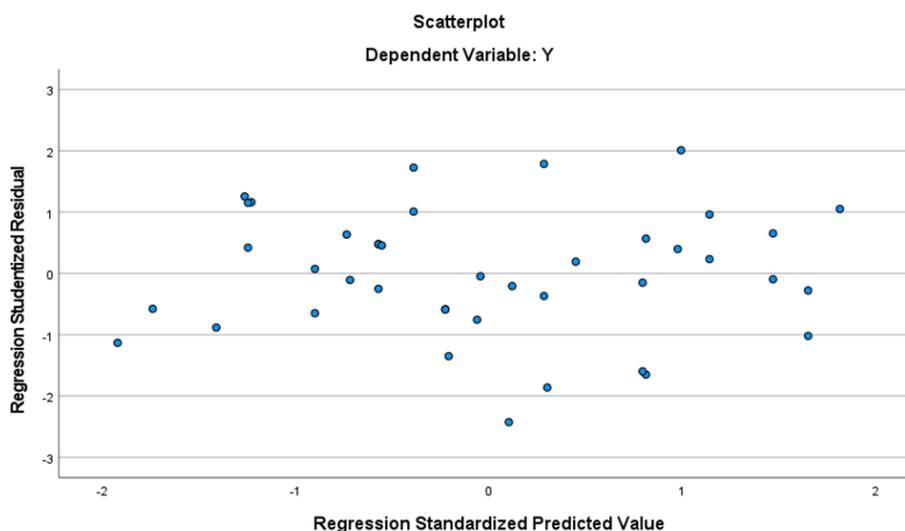


Sumber: Data diolah SPSS 2023

#### 4.6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) seperti pada Gambar 2.. Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 2023

#### 4.7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,494 hal ini berarti 49,4% dari variasi variabel terikat Produktivitas kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel Lingkungan kerja dan Budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.8. Uji t (Parsial)

Proses pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang sering disimbolkan sebagai  $\alpha = 5\%$ . Dengan kata lain, uji t membantu dalam mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada [Tabel 5](#).

Berdasarkan data dalam [Tabel 5](#), dapat dilihat bahwa nilai t-hitung Lingkungan Kerja (X1) 3.038, Budaya Organisasi (X2) 1.575. Nilai Tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.304. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2), secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y).

[Tabel 5](#). Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.689	1.890		2.481	.018
	X1	.472	.155	.497	3.038	.004
	X2	.224	.142	.257	1.575	.124

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 2023

## 5. Pembahasan

### 5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil nilai t hitung menunjukkan sebesar 3,308 lebih besar dari nilai t tabel (0,0344), dengan signifikansi 0,004 ( $<0,05$ ) hal ini berarti bahwa berpengaruh signifikan pada Lingkungan Kerja sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini telah dibuktikan dari pengujian hipotesis uji t dan juga menggambarkan arah hubungan positif antara Lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja karyawan. Artinya Lingkungan kerja merupakan faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong.. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja mencerminkan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunyoto dalam Saputra, dkk (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan

atau pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikerjakan yaitu peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja meliputi (1) hubungan kerja, (2) komunikasi, (3) kebersihan, (4) penerangan ruang kerja, dan (5) keamanan kerja.

## 5.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil nilai  $t$  hitung Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1.575 lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel (0.0344), dengan signifikansi 0,124 ( $<0,05$ ) hal ini berarti bahwa berpengaruh signifikan pada Budaya Organisasi sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa Korelasi antara Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dibuat pemimpin akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam cara bekerja mereka akan meningkat juga produktivitas kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan dan mempraktekan budaya organisasi sesuai norma-norma atau aturan yang berlaku atau yang dianut. Budaya organisasi berhubungan dengan kebiasaan yang harus dipatuhi dalam melaksanakan tugas yang tidak bisa dilanggar, jika terjadi pelanggaran, maka ada konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan, karena budaya didalamnya terdapat aturan – aturan yang harus dipatuhi atau ditaati. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Lestari (2020) yang menyatakan budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi–organisasi yang lain, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,000  $<0,05$  dengan nilai  $F$  hitung sebesar 18,565  $>$  dengan nilai  $F$  table sebesar 2,86 Maka  $H_a$  diterima  $H_0$  Artinya Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong . Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja .Lingkungan Kerja yang baik dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif , sehingga dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Budaya Organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi sehingga bisa mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab Sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka lingkungan kerja harus, selalu diperhatikan dan dilengkapi sesuai kebutuhan pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka budaya organisasi yang harus diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Karena budaya organisasi menjadi pembeda dengan organisasi lain, yang dapat dijadikan sebagai keunggulan organisasi.

## Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada teman-teman kami dan dosen pembimbing jurnal yang telah membantu penyelesaian dalam penyusunan jurnal ini, serta dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan arahan kepada kami. Dan kami sangat berterima kasih kepada seluruh responden yang telah mengisi kuesioner yang telah kami buat. Mungkin dalam penyusunan jurnal ini masih banyak kesalahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun bentuknya. Semoga kedepannya kami bisa membuat jurnal yang baik dan benar, maka dari itu kami memerlukan masukan, saran, dsb dari berbagai pihak.

## Referensi

- [1] A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup, "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI," *Jesyra*, vol. 5, no. 1, pp. 444–462, Jan. 2022.
- [2] I. T. Wahyungingsih, E. Nuraina, and N. Amah, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN," *FIPA : Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, vol. 5, no. 1, Oct. 2017.
- [3] L. Maduningtias, "Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. L'ESSENTIAL," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 3, p. 395, Aug. 2019.
- [4] M. Tom Pranji Situmorang, S. Josephine L.Tobing, and W. Rajagukguk, "HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNASIONAL AUTO2000 HEAD OFFICE DIVISI FLEET AND LEADS MANAGEMENT, SUNTER, JAKARTA UTARA," *BULETINEKONOMI*, vol. 23 No. 1, 2023.
- [5] A. Lourens and P. Wibowo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia," *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, vol. 1, No. 2, Jun. 2022.
- [6] E. F. Saputra, M. Finthariasari, and T. Bustami, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN," (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, vol. 1, no. 2, pp. 99–105, Jul. 2020.
- [7] "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo," *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, vol. 5, no. 3, Jan. 2023.
- [8] Virnandy, "PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PROYEKSINDO UTAMA," *Skripsi*, 2021.
- [9] SUSANTI, "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG," *Skripsi*, 2018.
- [10] R. JUNIZAR, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KCP DARUSSALAM BANDA ACEH," *Skripsi*, 2019.