

Produktivitas Kerja di CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta

Hapsari Dyah Herdiany¹⁾*, Inayat Hanum Indriati²⁾, Agung Setiyawan³⁾

¹⁾hapsaridyah@upy.ac.id, ²⁾inayat@upy.ac.id, ³⁾tianset22@gmail.com

¹²³⁾Universitas PGRI Yogyakarta

Jalan PGRI 1 Sonosewu, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 19 Januari 2025

Revisi: 16 Mei 2025

Diterima: 18 Mei 2025

Tersedia online: 10 Juni 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Lingkungan Kerja;
Perencanaan SDM;
Produktivitas Kerja;
Semangat Kerja

Penelitian ini disusun guna mengetahui pengaruh produktivitas kerja karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta. Pada penelitian ini berfokus di suatu tempat kerja agar selalu memperhatikan lingkungan, budaya dan semangat untuk meningkatkan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan peran sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Menggunakan penelitian kuantitatif, serta dengan beberapa pengujian, diantaranya uji instrumen, asumsi klasik, analisis regresi, t, F dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS. Data didapat dari kuesioner yang disebar ke 85 responden karyawan CV Petra Sakti Accessories. Dapat disimpulkan bawasnya dalam parsial lingkungan, budaya, dan semangat berpengaruh positif terhadap produktivitas. Secara bersama lingkungan, budaya, dan semangat berpengaruh terhadap produktivitas, F hitung sebesar 80,821, nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan *R square* sebesar 86,6%. Hasil (R^2) menunjukkan *R square* sebesar 0,866 bahwa ada hubungan kuat variabel. Penelitian ini sangat berpengaruh besar terhadap tempat penelitian dan masyarakat luas akan adanya strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berupaya untuk mencapai tujuan, walaupun dengan berbagai masalah yang harus dihadapi, baik permasalahan internal maupun eksternal, dan juga yang berkaitan dengan finansial atau non finansial. Peran SDM menjadi tumpuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, ini menjadi hal wajar dikarenakan permasalahan produktivitas ditekankan kepada karyawan yang bekerja (Agustini & Dewi, 2018). Konsep manajemen sumber daya manusia, SDM harus bersedia memanfaatkan usahanya guna peningkatan produktivitas, hal tersebut tentunya harus selaras dengan hubungan kerja, kepedulian serta saling memotivasi. Tercapainya hal tersebut, perlu adanya keterlibatan semua lini pengelola perusahaan, baik dari atas kebawah maupun bawah keatas. (Sutrisno, 2011) mengungkapkan bahwa produktivitas menjadi alat ukur tingkat efesiensi produktif. Meningkatnya produktivitas hanya bisa dilakukan lakukan oleh manusia sebagai pekerja. Tidak dipungkiri, pekerja juga dapat menjadi sebab

* Corresponding author

menurunnya produktivitas. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk memperhatikan para pekerjanya. (Hasibuan, 2012) menjelaskan bawasnya produktivitas merupakan rasio antara ilmu hitung, hasil serta penggunaan biaya produksi. Produktivitas dapat diartikan hasil kinerja dengan memperhitungkan sumber data, termasuk didalamnya SDM. Produktivitas menjadi hal dasar sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam produksi barang jasa dalam waktu yang ditetapkan dan direncanakan (Ramlah et al., 2023). Produktivitas merupakan tolak ukur pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketentuan perusahaan (Trisnawaty & Parwoto, 2020).

Lingkungan kerja dijelaskan sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Semakin tertata lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan cenderung meningkatkan produktivitas pekerja. Lingkungan dijabarkan keadaan fisik maupun non fisik, baik secara langsung serta tidak langsung dengan segala sesuatunya berdampak bagi perkerja. Lingkungan kerja yang nyaman dengan adanya kerterikatan hubungan antara sarpras akan membawa dampak baik bagi perusahaan, sehingga produktivitas meningkat. Rasmuji & Putranti (2017) memberikan pernyataan bahwa lingkungan kerja dikatakan layak menjadikan para pekerja merasa senang dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga adanya dorongan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. (Nugraha & Surya, 2016) menyebutkan lingkungan kerja ialah gambaran *riil* yang selalu mengalami pertumbuhan, dan memberikan potret mengenai aktivitas pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan mematuhi peraturan yang berlaku. Lingkungan dibagi ke dua jenis, yakni fisik dan non fisik. Menurut Efentris & Chandra (2019) lingkungan kerja bentuk dari interaksi para pekerja, interaksi tersebut terdiri dari pekerja, pimpinan, dan lingkungan fisik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan dikatakan baik apabila pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman, aman, dan sehat. Lingkungan fisik merupakan keadaan fisik secara langsung yang memengaruhi kinerja seseorang, contoh, kelembapan ruangan dan penerangan, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan interaksi seseorang dalam bekerja, baik dengan bawahan, sederajat maupun atasan. (Tambingon et al., 2019). Lingkungan baik diamati dari suasana yang baik pula, diantaranya , sirkulasi udara, suara, serta hubungan antar pekerja (Fau & Buulolo, 2023).

Budaya organisasi merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, semakin baik budaya yang tercipta maka dapat meningkatkan produktivitas kerja (Ananta & Adnyani, 2016). Robbins (2019) mengungkapkan budaya organisasi menjasi sistem penilain secara bersama dalam organisasi dalam pencapaian tujuan. Norma dan nilai yang ditepakan pada organisasi tidak lepas dari pekerja yang pada dasarnya sebagai makhluk sosial. Karyawan mempunyai cara mendeskripsikan pekerjaan mereka, dengan melakukan kerjasama dan bertindak laku sesuai dengan kaidah yang benar. (Madjidu et al., 2022). Budaya organisasi memiliki sifat, yaitu non formal atau dengan kata lain tidak tersirat, namun budaya berperan untuk memengaruhi berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu (Asnora, 2020). Budaya menaikkan kestabilan wadah dan membantu sdm memaknai *moment* dan kegiatan (Indrawati & Sembiring, 2021). Budaya organisasi yang terus mengalami perubahan seiring dengan kondisi persaingan menuntut para pekerja untuk menyelaraskan gerak langkah setiap individu dengan buaday yang ada di perusahaan itu sendiri (Fahmi & Saputri, 2019).

Semangat kerja berpengaruh terhadap produkivitas kerja (Pratama & Wardani, 2018). Semangat kerja menyentuh bab kemauan, kehendak, pikiran serta sikap untuk terlaksananya pekerjaan (Abida & Surabagiareta, 2021). Semangat yang tinggi menjadi faktor yang memengaruhi sikap dalam meningkatkan produktivitas kerja. Semangat kerja merupakan kondisi

atau keadaan psikologis seseorang yang mendorong mereka bekerja dengan giat guna mencapai tujuan (Moekijat, 2003). Semangat dapat digambarkan dengan adanya kondisi pekerja menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan baik di pekerjaannya. Menyelesaikan lebih cepat dan baik dikatakan perilaku awal dari produktivitas.

CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta merupakan toko aksesoris wanita berbasis grosir dan ritel terlengkap yang ada di Yogyakarta. CV Petra Sakti Accessories berdiri sejak tahun 2011 yang terletak di utara Pasar beringharjo. Dalam perkembangannya, perusahaan ini berpindah tempat di Jalan Ketandan Lor No.29 Ngupasan Malioboro Yogyakarta. CV Petra Sakti Accessories tidak hanya menyediakan aksesoris berskala kecil tetapi juga menyediakan aksesoris berskala besar, adapun aksesoris seperti gelang, kalung, cincin, pernak pernik, dan perhiasan (imitasi) yang dapat dibeli secara ecer, grosir, lusinan, maupun secara gros. CV Petra Sakti Accessories adalah salah satu toko yang menjadi acuan para pedagang kecil untuk merestock barang penjualan mereka. CV Petra Sakti Accessories juga menjadi salah satu kompetitor toko aksesoris besar lainnya yang berada di Yogyakarta maupun luar kota Yogyakarta. Pada CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta ditemukan beberapa masalah yang masih dihadapi karyawan yang berkaitan dengan lingkungan, budaya organisasi, dan semangat.

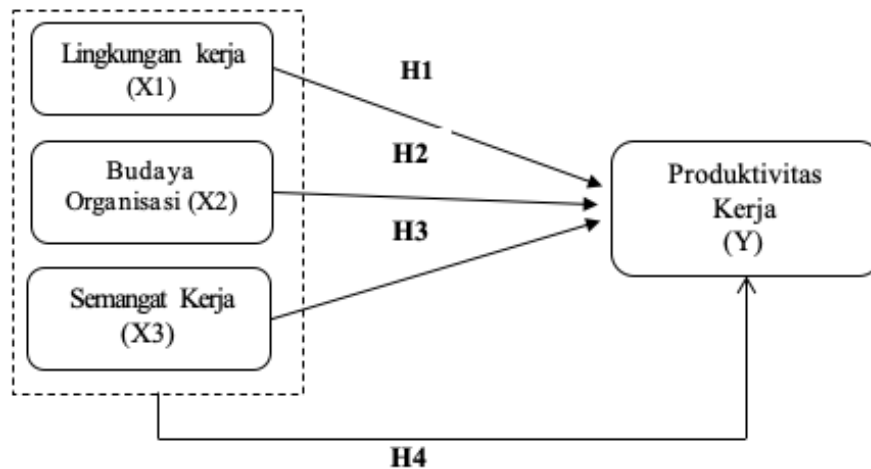
Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Latar belakang masalah di pendahuluan dapat dipetakan kedalam empat perumusan masalah, diantaranya yaitu pada rumusan masalah pertama, apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta terhadap produktivitas kerja. Rumusan masalah kedua, apakah terdapat pengaruh budaya organisasi karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta terhadap produktivitas kerja. Rumusan masalah ketiga apakah terdapat pengaruh semangat kerja karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta terhadap produktivitas kerja. Sedangkan pada rumusan masalah keempat apakah terdapat pengaruh lingkungan, budaya dan semangat CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta secara bersama terhadap produktivitas.

Tujuan berdasar rumusan masalah diantaranya yaitu tujuan yang pertama untuk menguji lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta. Tujuan yang kedua untuk menguji budaya berpengaruh terhadap produktivitas CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta. Tujuan yang ketiga untuk menguji semangat berpengaruh terhadap produktivitas CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta. Sedangkan tujuan yang keempat adalah untuk menguji lingkungan kerja, budaya dan semangat secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini menggambarkan pengaruh tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Maka disusun kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Data Peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada gambar diatas, pernyataan hipotesis satu yaitu lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pernyataan hipotesis dua budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pernyataan hipotesis tiga semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pernyataan hipotesis empat lingkungan, budaya dan semangat secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipakai guna menganalisis sampel tertentu dengan memanfaatkan instrument penelitian. Obyek pada penelitian ini adalah lingkungan, budaya, semangat dan produktivitas. Sampel pada riset ini ialah seluruh karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta. Teknik yang dimanfaatkan untuk pengumpulan sampel di penelitian ini ialah sampel jenuh, yang berarti teknik yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 85 responden. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item pernyataan
Lingkungan Kerja (X_1)	1. Udara ruang kerja terasa sejuk 2. Penerangan ruang kerja cukup, tidak terlalu menyilaukan atau redup 3. Ruang kerja saya selalu rapi dan bersih 4. Suasana ruang kerja saya kondusif 5. Saya mampu beradaptasi dengan rekan kerja saya 6. Saya mampu bekerjasama dengan rekan saya 7. Hubungan saya dengan karyawan yang lainnya terjalin dengan baik 8. Atasan membimbing saya dalam bekerja
Budaya Organisasi (X_2)	1. Saya paham dengan jelas tentang nilai budaya 2. Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan 3. Saya dapat menerapkan nilai budaya dengan konsisten 4. Saya mendahulukan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan <i>prive</i>
Semangat Kerja (X_3)	1. Gaji membuat semangat bekerja 2. Suasana tempat kerja cukup nyaman 3. Saya senang ketika mendapat tugas tambahan 4. Saya selalu hadir tepat waktu

- Produktivitas Kerja 1. Hasil kerja saya sesuai dengan ketetapan
(Y) 2. Kualitas kerja saya sesuai dengan ketentuan
3. Pekerjaan saya selesai tepat waktu

Sumber: Data Peneliti (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Data

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X_1)	85	16.00	40.00	33.3059	4.40515
Budaya Organisasi (X_2)	85	8.00	20.00	16.2118	2.23124
Semangat Kerja (X_3)	85	10.00	20.00	17.1529	1.84201
Produktivitas Kerja (Y)	85	8.00	15.00	12.6941	1.56619
Valid N (listwise)	85				

Sumber: Data Peneliti (2024)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.5 dengan jumlah responden 85 menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai mean dari hasil deskriptif data diatas sebesar 33,059. Hal tersebut berarti bahwa karyawan CV Petra Sakti Accessories mendekati sangat setuju dengan adanya Lingkungan Kerja pada karyawan CV Petra Sakti Accessories. Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai mean dari hasil pengujian 16,2118 yang artinya bahwa karyawan CV Petra Sakti Accessories mendekati sangat setuju dengan adanya budaya organisasi pada karyawan CV Petra Sakti Accessories.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,804	0,361	0,000	V
	X1.2	0,832	0,361	0,000	V
	X1.3	0,869	0,361	0,000	V
	X1.4	0,549	0,361	0,002	V
	X1.5	0,798	0,361	0,000	V
	X1.6	0,803	0,361	0,000	V
	X1.7	0,542	0,361	0,002	V
	X1.8	0,830	0,361	0,000	V
Budaya Organisasi (X_2)	X2.1	0,852	0,361	0,000	V
	X2.2	0,800	0,361	0,000	V
	X2.3	0,804	0,361	0,000	V
	X2.4	0,771	0,361	0,000	V
Semangat Kerja (X_3)	X3.1	0,875	0,361	0,000	V
	X3.2	0,847	0,361	0,000	V
	X3.3	0,911	0,361	0,000	V
	X3.4	0,814	0,361	0,000	V
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,864	0,361	0,000	V
	Y.2	0,829	0,361	0,000	V
	Y.3	0,937	0,361	0,000	V

Sumber: Data Peneliti (2024)

*keterangan V=Valid

Tabel 3 dalam pengujian validitas untuk variabel lingkungan, budaya, semangat, dan produktivitas diukur ke dalam 19 butir pernyataan dinyatakan valid. Butir pernyataan dalam instrumen semua variabel dalam riset ini dinyatakan valid karena nilai sig < 0,05 dan r hitung > r

tabel. Butir pernyataan pada semua variabel penelitian ini dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

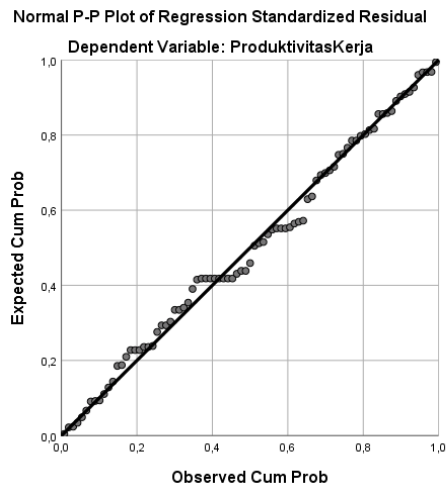
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,895	R
Budaya Organisasi (X_2)	0,820	R
Semangat Kerja (X_3)	0,882	R
Produktivitas Kerja (Y)	0,849	R

Sumber: Data Peneliti (2024)

*keterangan R=Reliabel

Perolehan nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel penelitian pada tabel > 0,6. Oleh karena itu, jawaban-jawaban responden semua variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Peneliti (2024)

Gambar 2. Uji Normalitas

(Ghozali, 2021) Apabila uji normalitas menggunakan probability plot dan menghasilkan titik-titik pada plot mendekati garis referensi, dikatakan data berdistribusi normal. Pada data diatas menunjukkan, hasil uji normalitas probability plot dan dapat dilihat hasil dari pengujian tersebut titik-titik plot dekat dengan garis referensi, sehingga data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,666	,826		,806	,423		
Lingkungan Kerja	,134	,037	,377	3,591	,001	,280	3,572
Budaya Organisasi	,176	,063	,250	2,774	,007	,380	2,634
Semangat Kerja	,275	,074	,323	3,711	,000	,408	2,450

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Peneliti (2024)

Tabel diatas menunjukkan skor VIF < 10 serta skor tolerance > 0,1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,261	,544		-,481	,632
Budaya Organisasi	-,017	,041	-,071	-,408	,685
Semangat Kerja	-,007	,049	-,025	-,150	,881
Lingkungan Kerja	,039	,024	,320	1,593	,115

Sumber: Data Peneliti (2024)

Pada pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan metode glejser. Metode glejser oleh (Ghozali, 2021) digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas yang artinya meregresikan nilai absolut dari residual (|e|) terhadap variabel independen. Koefisien dari variabel independen signifikan secara statistik (p-value < 0,05), maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian pada tabel diatas, tidak terdapat indikasi terkena heteroskedastisitas, hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi melebihi 0.05.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,134	0,037	3,591	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi	0,176	0,063	2,774	0,007	Signifikan
Semangat Kerja	0,275	0,074	3,711	0,000	Signifikan
Constant : 0,666					
F : 80,821					
N : 85					
Dependen variabel : Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber: Data Peneliti (2024)

Hasil regresi linear berganda:

$$Y = a + b^1X^1 + a + b^2X^2 + a + b^3X^3 = 0,666 + 0,134 X^1 + 0,176 X^2 + 0,275 X^3 \quad (1)$$

Pada rumus diatas, disimpulkan konstanta (a) sebesar 0,666, berarti lingkungan (X1), budaya organisasi (X2), dan semangat (X3) bernilai nol, besaran variabel produktivitas (Y) 0,666. Koefisien regresi lingkungan kerja (b1) = 0,134, menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Berarti lingkungan kerja (X1) naik satu satuan maka variabel terkait akan naik sebesar 0,134, apabila menurun nilainya, akan mengalami penurunan 0,134. Koefisien regresi budaya organisasi (b2) = 0,176 menunjukkan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga budaya organisasi (X2) turun nilai satuannya, variabel tersebut turun sebesar 0,176, namun jika naik, maka akan naik 0,176. Koefisien regresi semangat kerja (b3) = 0,275 menunjukkan variabel semangat kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Apabila semangat kerja (X3) mengalami kenaikan, variabel tersebut akan naik 0,275, apabila nilai turun, maka akan turun 0,275.

Hasil Uji Hipotesis Uji t

Tabel 9. Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{table}	Hasil	Sig	Hasil
Lingkungan Kerja	3,591	1,990	Signifikan	0,001	Ha Diterima
Budaya Organisasi	2,774	1,990	Signifikan	0,007	Ha Diterima
Semangat Kerja	3,711	1,990	Signifikan	0,000	Ha Diterima

Sumber: Data Peneliti (2024)

Maka hasil uji t diinterpretasikan hipotesis pertama diterima, yaitu lingkungan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas dinyatakan terbukti. Hipotesis kedua diterima, yaitu budaya mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas dinyatakan terbukti. Hipotesis ketiga diterima, yaitu semangat kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas dinyatakan terbukti.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of square	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	154,450	3	51,483	80,821	0,000 ^b
Residual	51,597	81	0,637		
Total	206,047	84			

Sumber: Data Peneliti (2024)

Uji F memperlihatkan nilai F hitung sejumlah 80,821 dan bersifat positif dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$ berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja secara simultan mempunyai dampak terhadap produktivitas terbukti.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 11. Uji R²

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate
1	0,866 ^a	0,750	0,740	0,79813

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja

b. Variabel dependen: produktivitas kerja

Sumber: Data Peneliti (2024)

Nilai *R Square* yang didapat sebanyak 0,740. Artinya 74% produktivitas kerja didampaki oleh variabel lingkungan kerja, budaya, dan semangat sedangkan variabel berbeda yang tidak diteliti mempunyai dampak sejumlah 26%.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasilnya sejalan dengan penelitian yang disusun oleh (Mukrodi & Reza, 2018; Yunita & Saragih, 2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasilnya sesuai dengan penelitian yang disusun oleh (Ramlah et al., 2023; Yunita & Saragih, 2019) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasilnya searah dengan penelitian yang disusun oleh (Kurniawan & Prabawa, 2022; Pauzi et al., 2022) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang dilaksanakan, menghasilkan lingkungan, budaya, dan semangat secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas. Hasilnya $0,000 < 0,05$ dan F hitung $0,821 > F$ tabel 2,72 membuktikan hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan hasilnya, variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta, dibuktikan dengan nilai 0,134 dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001, hasil tersebut menunjukkan hipotesis pertama diterima. Variabel (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta, hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai 0,176 dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,007, hasil tersebut menunjukkan hipotesis kedua diterima. Variabel (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Petra Sakti Accessories Yogyakarta, hal tersebut dibuktikan dengan hasil nilai 0,275 dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, hasilnya menunjukkan hipotesis ketiga diterima. Hasil uji F menunjukkan ada hubungan secara bersama antara variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan semangat kerja (X_3), terhadap produktivitas kerja (Y), dibuktikan dengan dapat nilai adjusted R square sebesar 0,740 atau 74,0%, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan 74% dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja, sisanya 26% dari faktor diluar penelitian.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi, yaitu yang pertama bagi perusahaan. Pada variabel lingkungan kerja perusahaan dapat memengaruhi seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan kenyamanan atau lingkungan kerja yang dimiliki, sehingga besar kemungkinan seseorang produktivitas kerjanya meningkat. Pada variabel budaya organisasi perusahaan dapat memengaruhi seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan budaya organisasi, sehingga besar kemungkinan seseorang produktivitas kerjanya meningkat. Pada variabel semangat kerja perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan semangat, sehingga besar kemungkinan seseorang produktivitas kerjanya meningkat. Rekomendasi yang kedua yaitu bagi peneliti setelahnya, yaitu diharapkan untuk mengembangkan penelitian sejenis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas selain lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja.

REFERENSI

- Abida, N., & Surabagiareta, I. K. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PUSVETMA. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(1). <https://doi.org/10.36456/jsbr.v2i1.3380>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 231. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16342>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. *PUSKIIBI Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1). <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3615>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Ghozali, I. (2021). *Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Human Resource Management*. Publisher PT Bumi Aksara.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13. <https://jurnal.polban.ac.id/iarj/article/view/3380>
- Kurniawan, I. S., & Prabawa, B. A. (2022). Meningkatkan Produktivitas Perajin Batik di Pandak Yogyakarta Melalui Keterampilan, Motivasi, dan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 5. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1835>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Moekijat. (2003). *Teori Komunikasi*. Mandar Maju.
- Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88–94. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p88-94>
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1), 59–87. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15186>
- Pauzi, A., Z, F. M., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1603–1610. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.3375>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>

- Ramlah, P., Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12664>
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abadi.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Preneda Media Group.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4610–4619. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25280>
- Yunita, A. R., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 45–50. <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.153>