

Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Optimalisasi Produktivitas Kerja

Muhammd Junaidi^{1*}, Anisa Martiah², Kasmi³, Linda⁴

^{1,4}Institut Teknologi dan Bisnis Dinyah Lampung, Jl. Raya Negeri Sakti No.16, Negeri Sakti, Kec. Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35366

²Universitas Satu Nusa Lampung, Jl. ZA. Pagar Alam No.17A, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141

³Institut Bakti Nusantara Lampung, Jl. Wisma Rini, No.09 Pringsewu, Lampung
Email: muhammadjunaidi1180@gmail.com^{1*}

Abstrak

Dalam konteks manajemen modern, produktivitas meningkat tidak hanya tergantung pada keterampilan pribadi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi internal, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini ditujukan untuk dalam analisis-depan tentang peran budaya organisasi dan lingkungan kerja, berkontribusi pada optimalisasi produktivitas tenaga kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk teknik pengumpulan data berkat pertanyaan yang didistribusikan kepada staf laporan restoran sambel mewah berenoeng. Data yang diperoleh dianalisis dengan deskripsi dan penalaran metode statistik untuk memeriksa efek dari dua variabel independen pada variabel dependen. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dua orang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, manajemen budaya dan menciptakan lingkungan kerja untuk menjadi strategi penting untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Keyword: Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan operasional sebuah organisasi, termasuk di sektor jasa seperti restoran. Di tengah tingginya persaingan bisnis kuliner, restoran dituntut untuk tidak hanya menawarkan kualitas produk makanan, tetapi juga menjaga konsistensi pelayanan dan efisiensi kerja karyawan. Restoran Sambel Mewah Berenoeng yang berlokasi di Kabupaten Pesawaran, Lampung, merupakan salah satu usaha kuliner yang tengah berkembang pesat dan menjadi pilihan masyarakat lokal maupun wisatawan. Namun, dalam proses

pengelolaannya, masih terdapat beberapa tantangan terkait konsistensi kinerja karyawan, seperti keterlambatan pelayanan, perbedaan standar kerja, dan menurunnya antusiasme kerja dalam waktu-waktu tertentu. Permasalahan tersebut mengarah pada dugaan lemahnya internalisasi budaya organisasi serta belum optimalnya penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya organisasi yang tidak dipahami atau tidak dijalankan secara konsisten dapat menyebabkan perbedaan persepsi dan perilaku kerja antar karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang nyaman baik

secara fisik maupun psikologis dapat menurunkan semangat dan efisiensi kerja.

Untuk menjawab tantangan tersebut, penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini akan mengukur persepsi karyawan terhadap nilai-nilai kerja, hubungan interpersonal, kenyamanan kerja, serta kinerja aktual yang mereka capai. Secara teoritis, penelitian ini didukung oleh konsep budaya organisasi (Ummah, 2019), yang menyatakan bahwa nilai dan norma organisasi memengaruhi perilaku kerja individu dan kolektif. Lingkungan kerja yang positif, menurut (Mahawati et al., 2021), juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas. Dengan mengacu pada teori-teori tersebut, penelitian ini bertujuan:

- 1) Menganalisis sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- 2) Mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
- 3) Mengetahui kontribusi simultan kedua variabel tersebut dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di Restoran Sambel Mewah Berenoeng.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi pihak manajemen dalam membangun budaya kerja yang positif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi akademis sebagai referensi empiris tentang pengelolaan SDM di sektor kuliner lokal yang sedang berkembang.

Produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga pada upaya strategis dalam membangun sumber daya manusia yang produktif, adaptif, dan berdaya saing. Salah satu pendekatan yang banyak dikaji dan diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu melalui penguatan budaya organisasi serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (Iskandar, 2018) Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi dasar, serta norma perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berpikir, bertindak, dan berinteraksi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan identitas kolektif, memperkuat loyalitas karyawan, tingkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi dan mendorong pelatihan model kerja yang efektif dan efektif. Budaya yang jelas, terstruktur, dan diterapkan secara konsisten akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi, sehingga dapat memperkuat produktivitas secara berkelanjutan. (Hendra Wahyudin, 2022)

Sementara itu, lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi internal tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan, baik dari segi fisik maupun psikososial. Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak ruang kerja, dan

fasilitas pendukung lainnya. Aspek non-fisik atau psikologis meliputi hubungan antarpegawai, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, tekanan kerja, kesempatan pengembangan diri, hingga sistem penghargaan. (Bhastary, 2020) Lingkungan pendukung akan menciptakan rasa aman, kenyamanan, dan nilai bagi karyawan, yang dapat meningkatkan antusiasme, motivasi, dan fokus pada pekerjaan. Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada hubungan dekat antara budaya organisasi dan lingkungan kerja di tingkat produktivitas staf. Budaya dan lingkungan kerja tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja tetapi juga memandang karyawan dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kepemilikan organisasi dan meningkatkan harmoni antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi satu sama lain dan berkontribusi untuk mengoptimalkan produktivitas yang sangat penting, terutama mengelola desain strategi pengembangan organisasi dan manajemen staf.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara mereka berperilaku dan berinteraksi., budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan anggota organisasi melalui pemahaman bersama. (Wahyuningsih, 2018)

(Teknologi & Makassar, 2023). (Ayu Puspitas Sari et al., 2021) Budaya yang kuat akan memiliki pengaruh besar bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan secara signifikan produktivitas tenaga kerja karyawan. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, tidak semua penelitian telah menemukan hasil yang sama. Untuk menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas pekerja administrasi, menunjukkan bahwa konteks dapat mempengaruhi hubungan antara perilaku anggota karena tingkat daya tarik dan intensitas akan menciptakan lingkungan kontrol perilaku internal yang tinggi. Konsensus melibatkan tujuan ini untuk mendorong kohesi, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Selain itu, kualitas ini mengurangi tren karyawan yang meninggalkan organisasi. Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai dasar dari organisasi yang harmonis, dikelola dengan baik dan sebagian besar disetujui oleh. (Organisasi & Insentif, 2023) Budaya organisasi adalah hipotesis umum bahwa semua anggota berpartisipasi dalam organisasi. Budaya organisasi adalah gaya dari hipotesis dasar yang dapat ditemukan atau dikembangkan oleh beberapa kelompok dari beberapa kelompok yang terkait dengan belajar masalah dari kelompok eksternal dan kelompok terintegrasi yang dapat bekerja dengan baik..(Pt et al., n.d.)

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pekerjaan karyawan. Mengklaim bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi

karyawan. (Hulu et al., 2022) Dalam penelitiannya di sektor perbankan, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas tenaga kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan nyaman dapat meningkatkan antusiasme dan efektivitas pekerjaan. (Pratama & Armanu, 2022) Selain itu, penelitian oleh (Mulyadi et al., 2022) Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menguntungkan dapat memberikan rasa manis, kegembiraan, keselamatan dan keselamatan dalam melakukan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah rumah bagi sejumlah kelompok termasuk sejumlah fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti, dalam (Lestary & Chaniago, 2018) Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi dan efisiensi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Produktivitas staf adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan yang terkait dengan penggunaan. (Panjaitan, 2018) Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat diimplementasikan dengan mengatur manajemen budaya dan lingkungan kerja yang efektif. Budaya organisasi yang aktif dan lingkungan kerja yang menguntungkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan dan komitmen pekerjaan, semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. (Almigo, 2022) Produktivitas adalah ukuran kualitas dan jumlah pekerjaan

yang telah dilakukan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan itu. Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi atau layanan komoditas: Produktivitas menunjukkan cara yang baik untuk menggunakan sumber dalam produksi komoditas Sinungan, dalam (Almigo, 2022).

METODE

Desain penelitian dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian gabungan deskripsi. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi tingkat budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memungkinkan produktivitas tenaga kerja karyawan. Lokasi Penelitian di Restoran Mewah Sambel Beroeng, Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Tema penelitian ini termasuk staf dan kontrak tetap di semua departemen (dapur, layanan, kasir, kebersihan dan manajemen). Populasi dan sampel, populasi penelitian ini adalah semua karyawan aktif yang bekerja di restoran mewah Sambal Beroeng, jumlah sampel dari 31 orang, terdiri dari staf permanen dan kontrak di semua departemen (dapur, layanan, kasir, kebersihan dan manajemen).

Definisi operasi, variabel independen (xi), yaitu budaya organisasi, variabel independen (xi), yaitu lingkungan kerja, variabel dependen (y), yaitu produktivitas tenaga kerja. Alat dalam bentuk kuesioner telah disiapkan berdasarkan indikator organisasi, budaya, yaitu nilai dan standar, komunikasi internal, kepemimpinan dan

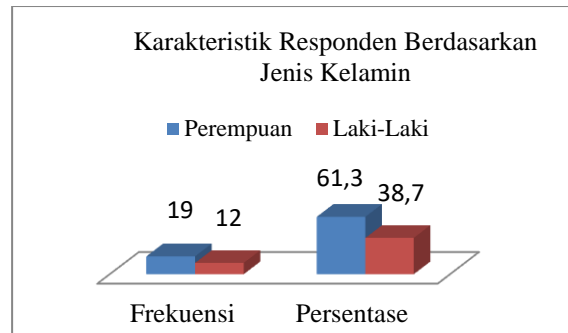
partisipasi. Lingkungan kerja, fisika (kenyamanan tempat kerja), tidak berwujud (hubungan antara kolega, beban kerja, kepemimpinan). Produktivitas tenaga kerja adalah kecepatan, kualitas kerja, tujuan kerja dan inisiatif kerja. Teknik mengumpulkan data dan kuesioner, untuk mengukur variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja dengan skala Likert. Wawancara, untuk lebih memahami hasil kuesioner. Dokumen, pengumpulan data dukungan seperti struktur organisasi, jumlah personel dan restoran restoran.

Teknik Analisis Data, Teknik Analisis Data Dalam penelitian ini dengan memeriksa validitas dan reliabilitas kuesioner. Analisis Deskripsi untuk menggambarkan setiap variabel. Inspeksi multi -level, koefisien penentuan (R^2). Tes regresi linier untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Berarti pengujian (t dan f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

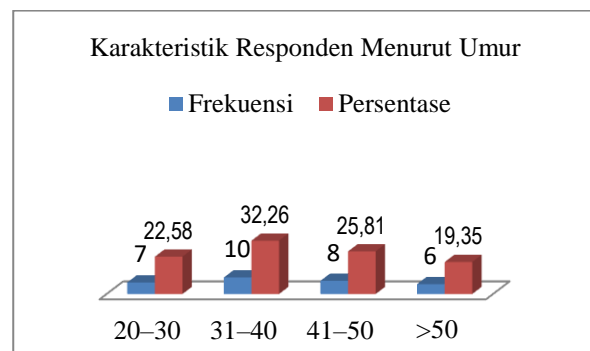
Dalam studi ini, orang-orang yang diinterogasi adalah semua karyawan aktif yang bekerja di restoran mewah Sambel Bergeong, Kabupaten Pesawaran, Lampung Stan. Para responden terdiri dari bagian kerja yang berbeda, seperti memasak, layanan, kasir, kebersihan dan staf manajemen. Karakteristik responden dikelompokkan dalam sejumlah jenis, termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, jam kerja dan posisi atau posisi dalam organisasi. Tujuan pengelompokan karakteristik ini adalah untuk memberikan gambaran umum

mengenai latar belakang responden, serta untuk mengetahui sejauh mana perbedaan karakteristik tersebut dapat memengaruhi persepsi terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, dan tingkat produktivitas. Informasi ini juga menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

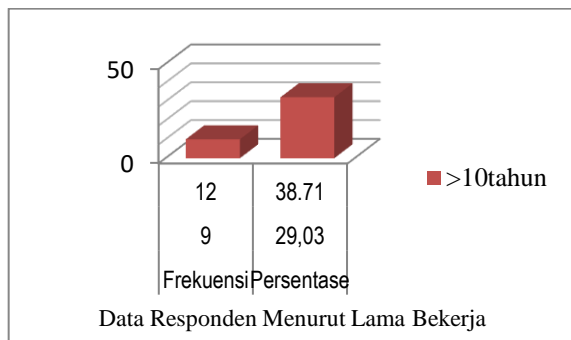
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa di antara 31 responden, responden adalah wanita, hingga 19 orang atau 61,30% dan 12 pria sisanya atau 38,70%. Karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa restoran saus mewah Bernnoeng mayoritas adalah seorang wanita.



Gambar 2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk 31 orang yang ditanya, responden mendominasi dari 31 hingga 40 hingga 10 atau 32,26% dan sedikit pada usia > 50, khususnya 6 orang atau 19,35%. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar restoran sambal mewah didominasi oleh usia 31 hingga 40, hingga 10 orang atau 32,26%.



Gambar 3. Data Responden Menurut Lama Bekerja

Atas dasar tabel di atas, hanya diketahui bahwa 31 orang diminta, responden bekerja selama 5 hingga 10 tahun, yaitu hingga 12 atau 38,71 %, untuk waktu kerja > 10 tahun tidak lebih dari 10 atau 32,26% dan bekerja selama 1 hingga 5 tahun tidak lebih dari 9 orang atau 29,03%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa restoran Sambal yang mewah berencong telah didominasi oleh pekerjaan sejak lama selama 5 hingga 10 tahun, hingga 12 orang atau 38,71%.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pertanyaan	R-Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
1,2,3	0,355	0,887	Valid
4,5,6	0,355	0,704	Valid
7,8,9	0,355	0,753	Valid
10,11,12	0,355	0,385	Valid

Dari tabel di atas, kita dapat melihat bahwa nilai faktor korelasi total untuk variabel budaya organisasi besar dibandingkan dengan 0,355. Jika nilai item 1 yang diketahui hingga item 12 tidak memiliki nilai di bawah 0,355, ini berarti alat ukur yang digunakan untuk

mengukur variabel budaya organisasi adalah Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	R-Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
1,2,3	0,355	0,670	Valid
4,5,6	0,355	0,521	Valid
7,8	0,355	0,614	Valid

Dari tabel di atas, kita dapat melihat apakah nilai korelasi yang dikoreksi untuk variabel lingkungan kerja penting dibandingkan dengan 0,355. Mengetahui bahwa nilai elemen 1 ke elemen 8 tidak bernilai kurang dari 0,355, ini berarti bahwa alat pengukur yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Pertanyaan	R-Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
1,2,3	0,355	0,521	Valid
4,5,6	0,355	0,776	Valid
7,8,9	0,355	0,395	Valid

Dari tabel di atas, kita dapat melihat apakah nilai korelasi berkorelasi dengan variabel produktivitas yang signifikan dari karyawan dibandingkan dengan 0,355. Ketika diketahui bahwa nilai elemen 1 ke elemen 9, tidak kurang dari 0,355, ini berarti bahwa alat pengukuran digunakan untuk mengukur variabel produktivitas karyawan valid..

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	12	0,72	Reliable
2	Lingkungan Kerja	8	0,84	Reliable
3	Produktivitas Karyawan	9	0,78	Reliable

Hasil tes reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dengan koefisien alpha lebih besar dari 0,60 untuk dapat mengatakan bahwa semua konsep pengukuran masing - masing variabel dari pertanyaan ini dapat diandalkan, yang berarti bahwa pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Auto korelasi

Model	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,533	1,77013

a. Predistors: (konstan), lingkungan kerja, budaya organisasi
 b. Variabel dependen: Produktivitas karyawan

R (Koefisien Korelasi) = 0,751. Nilai ini menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Nilai 0,751 berarti hubungan antara ketiga variabel ini kuat dan positif. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

R Square (Koefisien Determinasi) = 0,564. Nilai ini menunjukkan bahwa 56,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sisanya, yaitu 43,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model (misalnya motivasi pribadi, gaji, kepemimpinan langsung, atau faktor eksternal). Adjusted R Square = 0,533 Ini adalah versi yang sudah disesuaikan dari R Square, yang lebih akurat dalam merepresentasikan kekuatan model ketika lebih dari satu variabel bebas digunakan. Nilai 0,533 tetap menunjukkan bahwa model cukup baik dan layak, karena > 0,5. Std.

Error of the Estimate = 1,77013 Ini adalah ukuran rata-rata kesalahan prediksi model. Artinya, setiap prediksi produktivitas kerja berdasarkan budaya organisasi dan lingkungan kerja bisa berbeda dari nilai aktualnya dengan deviasi sekitar ± 1,77 poin. Durbin-Watson=1,826. Nilai ini digunakan untuk mengukur autokorelasi residual dalam regresi. Nilai ideal adalah sekitar 2. Nilai 1,826 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi signifikan dalam model, sehingga data residual bersifat independen.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BudayaOrganisasi	,979	1,021
LingkunganKerja	,979	1,021

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Uji multikolinearitas untuk tujuan memeriksa jika dalam model pemulihan, panel kontrol menemukan korelasi antara variabel independen. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multi -line terjadi jika variabel independen memiliki korelasi tinggi dan menyulitkan kita untuk memisahkan efek variabel independen pada variabel tergantung pada efek variabel lain.. Berdasarkan pada hasil output diatas bahwa nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error			
	1 (Constant)	10,805	4,806		2,248
BudayaOrganisasi	,245	,068	,456	3,618	,001
LingkunganKerja	,473	,111	,535	4,243	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diprediksi pengaruh variabel budaya organisasi X1 dan lingkungan kerja X2 terhadap produktivitas karyawan, yaitu:

$$Y = 10,805 + 0,245 X1 + 0,473 X2 + e$$

Nilai konstan variabel produktivitas karyawan adalah 10.805. Jika budaya organisasi dan lingkungan kerja berharga 0. Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel X1 adalah 0,245. Ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam budaya organisasi suatu unit, variasi produktivitas staf (Y) akan meningkat sebesar 0,245 dengan asumsi bahwa variabel lain secara independen dari model regresi tetap. Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel x2 adalah 0,473. Ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja unit, variasi produktivitas staf (Y) akan meningkat sebesar 0,245 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak tergantung pada model regresi.

Tabel 8. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10,805	4,806		2,248	,033
Budaya Organisasi	,245	,068	,456	3,618	,001
Lingkungan Kerja	,473	,111	,535	4,243	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Menurut tabel di atas, koefisien budaya organisasi Model 1 tentang produktivitas karyawan, memiliki nilai GIS. 0,001. Sig. Kurang dari nilai probabilitas adalah 0,05, atau nilai 0,001 < 0,05, maka H1 diterima dan batuk ditolak. Variabel X1 memiliki tcount 3.618 dengan Ttable = 2.045. Oleh karena itu, TTable dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t positif yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan langsung dengan Y.

untuk dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas staf. Selain itu, lingkungan produktivitas lingkungan memiliki nilai GIS. 0000. Sig. Kurang dari nilai probabilitas adalah 0,05, atau nilai 0 000 < 0,05, maka H1 diterima dan batuk ditolak. Variabel X2 memiliki 4.243 tcount dengan standar yang mungkin = 2.045. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 telah berkontribusi pada Y. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan langsung dengan Y. Oleh karena itu, kami dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas staf.

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,621	2	56,810	18,131	,000 ^b
	Residual	87,734	28	3,133		
	Total	201,355	30			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Percobaan F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan apakah secara signifikan mempengaruhi ketergantungan. Tingkat reliabilitas yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai hasil perhitungan lebih besar dari nilai F dalam tabel, hipotesis diganti, menunjukkan bahwa semua variabel independen dan pengaruh yang signifikan pada variabel ketergantungan. Tes simultan x1 dan x2 dalam y, dari tabel, nilai f yang diperoleh 5.889 dengan nilai probabilitas (SIG) = 0 000. Nilai fcount (5.889) > ftable (2,61) dan nilai GIS. Kurang dari nilai probabilitas 0,05 atau 0 000 < 0,05; Oleh karena itu, H0 diterima, yang berarti bahwa budaya dan

budaya organisasi (secara bersamaan) memiliki dampak signifikan pada produktivitas staf.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

ModelSummary ^b					
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.ErroroftheEstimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,533	1,77013	1,828

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

b.Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Koefisien yang ditentukan dapat dilihat dengan nilai R persegi dalam model ringkasan. Berdasarkan nilai R Square R, yaitu 0,564, efek variabel budaya organisasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) pada produktivitas staf (Y) adalah 56,4%. Ini berarti bahwa budaya organisasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) mempengaruhi produktivitas staf (Y) adalah 56,4% dan 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas karyawan Pada Restoran Sambel Mewah Bernoeng

Berdasarkan hasil penelitian ini, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas staf restoran Bernoeng yang mewah. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini menetapkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas karyawan di restoran Bernoeng mewah Sambel dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, ini akan meningkatkan produktivitas staf restoran Bernoeng mewah Sambel. Berdasarkan ringkasan jawaban jawabannya, kita dapat melihat bahwa hasil rata-rata dari variabel budaya yang sangat terorganisir. Sepertinya yang di kemukakan oleh (Magister & Uma,

2021) Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, karyawan akan memberikan loyalitas yang lebih besar daripada karyawan dalam organisasi dengan budaya yang lemah. Kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kohesi dan juga memiliki kesamaan dalam memperkuat hasil hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang (S. Kerja et al., 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Pada Restoran Sambel Mewah Bernoeng

Berdasarkan hasil studi di atas, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas karyawan di restoran Sambel mewah Bernoeng. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini menetapkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif yang signifikan pada produktivitas staf restoran Sambel mewah Bernoeng dapat diterima. Seperti yang dikemukakan oleh (Wokas et al., n.d.) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman telah terbukti terpengaruh oleh produktivitas karyawan. Dalam hal ini, restoran Sambel Bernoeng yang paling mewah memperhatikan faktor-faktor kerja karyawan dan karyawan akan menampilkan kinerja pengunjung dalam layanan ini. Berdasarkan ringkasan jawaban jawaban, kita dapat melihat bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja sangat tinggi. Indeks tertinggi dari lingkungan kerja hubungan yang baik antara staf dan manajer hubungan

yang baik antara staf dan manajer adalah pernyataan hubungan yang baik antara karyawan dan manajer. Ini menunjukkan bahwa hubungan di restoran Sambal mewah di Bernoeng dianggap sebagai kegiatan / operasi yang baik, karena staf restoran Sambel mewah di Bernoeng sering berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain untuk mengoperasikan operasi tugas dan pekerjaan yang tepat, dan bebas untuk bertukar ide, terlepas dari posisi untuk memfasilitasi pekerjaan mereka. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kohesi dan juga memiliki kesamaan dalam memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang akan dilakukan. oleh (P. Kerja, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sesuai pendapat (Mardika, 2020), Lingkungan kerja adalah interaksi langsung seseorang dengan bagian yang lebih tinggi, bagian yang sama atau bagian bawah.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Pada Restoran Sambel Mewah Bernoeng

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara bersamaan dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas staf di restoran Bernoeng mewah Sambel. Ini dapat menjelaskan bahwa restoran Saus Mewah Bernnoeng diperlukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia

harus dimulai dari awal, karena dengan begitu ia akan memutuskan banyak organisasi yang berkelanjutan. Ini adalah tanggung jawab kepemimpinan, sehingga manajemen harus dapat membuat perencanaan yang cermat, mengembangkan strategi yang efektif dan mengoordinasikan semua komponen organisasi secara umum dan sumber daya lainnya secara khusus. Dimungkinkan untuk mencapai produktivitas restoran saus mewah, Bernoeng harus memiliki keunggulan kompetitif, ini hanya akan diambil dari sumber daya manusia produksi, kreatif, kreatif, dan loyal. Personil organisasi atau staf yang memenuhi kriteria ini hanya akan dipegang oleh peningkatan produktivitas staf organisasi. Oleh karena itu, salah satu upaya restoran Sambel mewah Bernoeng dalam mempertahankan produktivitas karyawan adalah memperhatikan unsur -unsur budaya dari faktor -faktor organisasi dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, kami dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam efek produktivitas karyawan di restoran mewah Beroeng Sambel. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai kerja yang jelas, komunikasi terbuka dan kepemimpinan yang adil, terbukti mendorong semangat setia dan spiritual staf. Demikian pula, lingkungan kerja yang menguntungkan baik secara fisik maupun psikologis adalah peran penting

dalam menciptakan motivasi untuk kenyamanan, keselamatan dan pekerjaan. Manajemen restoran harus memperkuat sistem komunikasi dua arah untuk meningkatkan nilai budaya organisasi dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam membuat keputusan. Penilaian berkala diperlukan untuk kondisi fisik tempat kerja, seperti kenyamanan ruang istirahat, cahaya dan keamanan dapur, untuk memastikan lingkungan kerja mendukung produktivitas. Restoran harus melakukan pelatihan reguler untuk meningkatkan sikap profesional, meningkatkan kinerja dan menyelaraskan nilai-nilai budaya dari pekerjaan yang diharapkan. Makna penelitian ini memiliki manajemen restoran yang perlu diberikan prioritas untuk memperkuat aspek internal organisasi, terutama budaya kerja dan lingkungan kerja. Dengan menciptakan suasana struktural dan emosi yang sehat, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Signifikansi teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah faktor strategis dalam mengelola sumber daya manusia, terutama di bidang makanan dan minuman.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan karyawan Restoran Sambel Mewah Berenoeng atas izin dan kerjasamanya, pihak institusi atas dukungan akademik, serta keluarga dan sahabat atas doa dan motivasinya. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan

pengelolaan SDM, khususnya di sektor usaha kuliner lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 8(1), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Kerja, P. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa*.
- Kerja, S., Pengaruhnya, D. A. N., & Pegawai, P. K. (2022). *1 + 0,421*. 5(1), 444–462.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Magister, J., & Uma, P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior*. 13(1), 34–43.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mardika, N. H. (2020). *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
- Mulyadi, T., Albashori, M. F., Cakranegara, P. A., Anwa, M. A., & Manda, D. (2022). Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 505. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i3.2612>
- Organisasi, B., & Insentif, D. A. N. (2023). *Pengaruh inovasi lingkungan, dukungan manajemen, budaya organisasi dan insentif terhadap green employee involvement*.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pratama, R. Y., & Armanu, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 144–153. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.03>
- Pt, K., Stainless, B., & Islamiyah, P. O. (n.d.). *Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja*. 1, 63–68.
- Teknologi, U., & Makassar, A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*. 7, 1575–1584.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R. T., Kepemimpinan, P. G., Kerja, K., & Lingkungan, D. A. N. (n.d.). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln Kawangkoan The Influence Of Leadership Style , Work Engagement And Work Environment On The Performance Of PT . PLN Kawangkoan Jurnal EMBA Vol . 10 No . 3 Hal . 56-68*. 10(3).