

## Peningkatan Produktivitas KerjaKaryawan Melalui Pengawasan Kerja,Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja

Nining Yuningsih<sup>1)</sup>, Adi Maryadi<sup>2)</sup>, Rustianah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Bangsa

Email Korespondensi: [nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id](mailto:nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id)

[adi.maryadi@pelitabangsa.ac.id](mailto:adi.maryadi@pelitabangsa.ac.id)

[rustianah@pelitabangsa.ac.id](mailto:rustianah@pelitabangsa.ac.id)

### Abstract

*Human resource management plays a very important role for the company in order to provide maximum results besides that it will also have the best professionalism that can be relied upon to achieve the company's goals and objectives, namely getting maximum profit. This study aims to analyze the effect of work supervision, work culture, and work environment on employee productivity at PT ABC. The company has goals to achieve, and it is highly expected that workers want to work according to the standards set by the company, and the company wants its employees to work very productively. The sample for this survey was 69 respondents who answered. This research uses quantitative methods using validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression tests, t tests and F tests with the help of SPSS statistics.*

**Keywords:** *Work Supervision, Work Culture, Work Environment and Work Productivity.*

### A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan aset dan memegang peranan penting dalam setiap aktivitas suatu organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan kunci keberhasilan pencapaian suatu organisasi atau tujuan organisasi, yang dapat dicapai dengan memusatkan perhatian dan mengelola sumber daya manusia berdasarkan keahlian dan kapabilitas organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Menurut (Purwanti et al., 2021) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pengawasan. Kurangnya pengawasan perilaku karyawan membuat produktivitas kurang optimal. Kurangnya pengawasan terhadap control pengeluaran karya wan dikarenakan bawahan tidak mengikuti target yang telah ditetapkan manajer, sehingga hasil tidak mencapai target

yang telah ditentukan. Selain itu menurut (Hardono et al., 2018) Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut (Pradana & Sutoro, 2022) bahwa budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas ialah lingkungan kerja seperti yang dijelaskan (Nurfarohim & Irawan, 2021) dalam penelitiannya bahwa untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya ayang dilakukan (Nursivah, 2012) menjelaskan bahwa motivasi, pengawasan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Kemudian penelitian yang dilakukan (Septianingrum, 2011) menjelaskan bahwa lingkungan dan pengawasan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan. PT ABC berdiri pada tahun 1995. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, beberapa strategi dilakukan perusahaan seperti melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya. Selain itu membentuk budaya kerja yang baik akan memperbaiki kinerja dan produktifitas karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (adriansyah, 2019) tentang Pengawasan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan (Yunita & Saragih, 2019) tentang Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan studi lanjut yang berbeda tetapi masih dalam ranah dan ruang lingkup tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan..

**B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan keterangan mengenai pengaruh pengawasan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ABC. Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variabel bebas pengawasan kerja (X1), budaya kerja (X2), lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y1).

Penelitian yang akan dilakukan bertempat pada PT. ABC. Alasan penulis memilih tempat penelitian di PT ABC karena berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan oleh peneliti di PT ABC, masih banyak karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas dan bahkan banyak karyawan yang lebih mendahulukan

kepentingan pribadi di jam kerja sehingga, menjadi tempat yang sangat akurat untuk melakukan penelitan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. ABC, sebanyak 232 Orang dengan sampel sebanyak 69 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pengambilan sample non probability sampling dengan teknik accidental sampling, yaitu teknik penentuan sample berdasarkan kebetulan yang artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok menjadi sumber data akan menjadi sample peneliti ini.

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

**1. Uji Validitas Pengawasan Kerja**

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas Pengawasan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket
X1.1	0,812	0,237	Valid
X1.2	0,931	0,237	Valid
X1.3	0,925	0,237	Valid
X1.4	0,812	0,237	Valid
X1.5	0,359	0,237	Valid
X1.6	0,698	0,237	Valid
X1.7	0,766	0,237	Valid
X1.8	0,756	0,237	Valid
X1.9	0,502	0,237	Valid
X1.10	0,931	0,237	Valid

Sumber: Data primer, Tahun 2022  
(Diolah Peneliti)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel pengawasan kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena r hitung > r tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

**2. Uji Validitas Budaya Kerja**

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket
X2.1	0,922	0,237	Valid
X2.2	0,491	0,237	Valid
X2.3	0,432	0,237	Valid

X2.4	0,741	0,237	Valid
X2.5	0,922	0,237	Valid
X2.6	0,866	0,237	Valid
X2.7	0,691	0,237	Valid
X2.8	0,491	0,237	Valid
X2.9	0,866	0,237	Valid
X2.10	0,741	0,237	Valid

Sumber: Data primer, Tahun 2022  
(Diolah Peneliti)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel budaya kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

### 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket
X3.1	0,812	0,237	Valid
X3.2	0,931	0,237	Valid
X3.3	0,925	0,237	Valid
X3.4	0,812	0,237	Valid
X3.5	0,359	0,237	Valid
X3.6	0,698	0,237	Valid
X3.7	0,766	0,237	Valid
X3.8	0,756	0,237	Valid
X3.9	0,502	0,237	Valid
X3.10	0,931	0,237	Valid

Sumber: Data primer, Tahun 2022  
(Diolah Peneliti)

Berdasarkan hasil uji validitas pada butir-butir pernyataan variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa semua butir-butir pernyataan valid karena  $r$  hitung >  $r$  tabel. Maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

### 4. Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.  
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item Pertanyaan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket
Y.1	0,87	0,237	Valid
Y.2	0,686	0,237	Valid
Y.3	0,826	0,237	Valid
Y.4	0,571	0,237	Valid
Y.5	0,252	0,237	Valid
Y.6	0,504	0,237	Valid
Y.7	0,629	0,237	Valid
Y.8	0,918	0,237	Valid
Y.9	0,809	0,237	Valid
Y.10	0,795	0,237	Valid

Sumber: Data primer, Tahun 2022  
(Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan tidak valid, karena mempunyai koefisiensi kolerasi diatas nilai krisis kolerasi product moment yaitu sebesar 0,237 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

### Uji Reabilitas

Tabel 5  
Hasil Uji Realibilitas

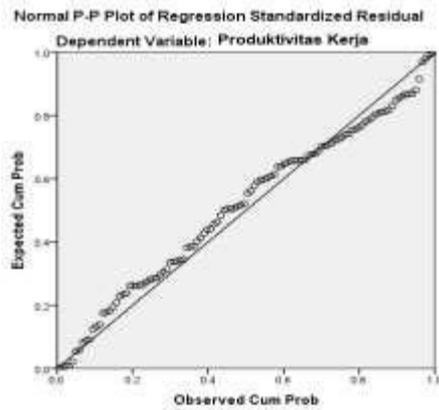
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Ket
Pengawasan Kerja	10	0,905	Reliabel
Budaya Kerja	10	0,880	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,905	Reliabel
Produktivitas Kerja	10	0,874	Reliabel

Sumber: Data primer, Tahun 2022  
(diolah peneliti)

Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel yakni untuk variabel Pengawasan Kerja sebesar 0,905, untuk variabel Budaya Kerja sebesar 0,880, untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,905 dan untuk variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,874.

Sumber: Hasil penelitian, Tahun 2022  
(Diolah peneliti)

**Uji Asumsi Klasik**



Sumber: Hasil penelitian, Tahun 2022  
(Diolah peneliti)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja berdasarkan masukan variabel independen.

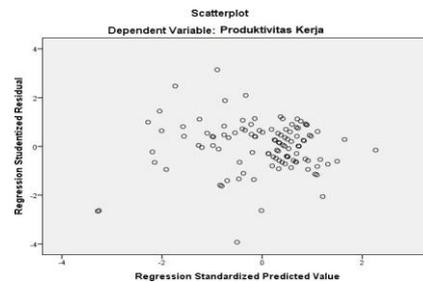
**Uji Multikolinearitas**

Tabel 6  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model B	Standardized Coefficients				Collinearity Statistics		
	B	Ustan	S	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	8.625	1.749		-4.931	.000		
1 Pengawasan Kerja (X1)	1.068	.040	.956	26.648	.000	1.000	1.000
Budaya Kerja (X2)	.189	.060	.166	3.168	.002	.415	2.412
Lingkungan Kerja (X3)	.926	.058	.829	15.856	.000	.415	2.412

Dari Tabel 4.15 diatas dapat menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10, berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Begitu juga hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa semua variabel independen yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil penelitian, Tahun 2022  
(Diolah peneliti)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 7  
Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962a	.925	.923

Sumber: Hasil penelitian, Tahun 2022  
(Diolah peneliti)

Hasil output SPSS 24 di peroleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,923. Nilai Adjusted R Square sebesar tersebut

menjelaskan, peran variabel Pengawasan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT. ABC adalah sebesar 0,923 atau 92,3%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut adalah sebesar 0,137 atau 13,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis  
Uji F (Uji Simultan)**

Tabel 8  
Uji F

Model	ANOVAa				Sig.
	df	Mean Square	F		
1 Regression	1696.668	2	848.334	407.958	.000b
Residual	137.245	66	2.079		
Total	1833.913	68			

- a. Dependent Variable: Total\_Y
- b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2

Hasil pembagian Mean Square regresi dengan Mean Square residual diperoleh nilai F hitung sebesar 407,958 dengan batasan nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000. Sementara nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 66 adalah sebesar 3,13. Dengan demikian nilai F hitung (407,958) lebih besar dari F tabel (3,13) sehingga dapat diambil suatu keputusan yaitu menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis Ho, artinya Pengawasan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ABC.

**Uji T**

Tabel 9  
Uji T

Model B	Unstandardized Coefficients				Sig.	Collinearity Statistics	
	E	S	C	T		Tolerance	VIF
(Constant)	-8.625	1.749		-4.931	.000		
1 Pengawasan Kerja (X1)	1.068	.040	.956	26.648	.000	1.000	1.000
Budaya Kerja (X2)	.189	.060	.166	3.168	.002	.415	2.412
Lingkungan Kerja (X3)	.926	.058	.829	15.856	.000	.415	2.412

Sumber: Hasil Penelitian, Tahun2022  
(Diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.14 maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh secara parsial variabel Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ABC. Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Orientasi Produktifitas Kerja adalah sebesar 26,648 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Sementara nilai t-tabel pada df 69 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,99495. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya Pengawasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan PT. ABC.
- 2) Pengaruh secara parsial variabel Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ABC. Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai t hitung untuk pengaruh variabel Inovasi Produk adalah sebesar 3,168 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,001. Sementara nilai t-tabel pada df 69 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,99495. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis

alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan PT.ABC.

- 3) Pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ABC. Dari hasil perbandingan nilai koefisien regresi dengan standar eror diperoleh nilai  $t$  hitung untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 15,856 pada batasan nilai probabilitas signifikansi 0,013. Sementara nilai  $t$ -tabel pada  $df$  69 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,99495. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$ -tabel sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), artinya Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Karyawan PT. ABC.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Purwanti et al., 2021) bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal dan dengan adanya pengawasan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, apalagi jika mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya pengawasan yang baik akan mendorong produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan

hipotesis pertama yang menduga adanya pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Danuriatmaja, 2013) bahwa pengawasan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang mendapatkan pengawasan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja dan sebaliknya, karyawan yang kurang mendapatkan pengawasan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang rendah dalam bekerja.

### 2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Hardono et al., 2018) Budaya kerja merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap naik turunnya keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Selain memotivasi seorang karyawan untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga akan menjauhkan seorang karyawan dari berbagai resiko yang mungkin akan mengancam posisi pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif, sehingga semakin menurun budaya kerja di PT ABC, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menduga adanya pengaruh budaya terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saptyaningsih, 2021) bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Yumna & Pradana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan, lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan harus diperhatikan dan dikelola agar dapat membangun suasana kerja yang menyenangkan, serta dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif, sehingga semakin baik lingkungan kerja di PT ABC, maka semakin baik pula produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas, efisiensi, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Iskandar, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ABC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, mampu meningkatkan kuantitas produksi dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, pengawasan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dan apabila terjadi kesalahan, supervisor dapat segera melakukan perbaikan dan antisipasi.

Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik penataan lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dilihat dari nilai yang diperoleh, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja di PT ABC. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif, sehingga semakin menurun budaya kerja di PT. ABC, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Tanpa adanya budaya organisasi, maka semua kegiatan yang akan dilakukan akan membawa hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

#### E. Daftar Pustaka

- adriansyah, M. Z. (2019). *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Virajaya Riauputra Kampar*. <http://repository.uin-suska.ac.id/21756/>
- Danuriatmaja, H. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Effatama Borneo Abadi Di Kota Samarinda. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 12–26.
- Hardono, R., Purnama, H., & Saleh, K. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 02(02), 43–48.
- Iskandar. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT. XYZ 313. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(3), 313–327.
- Nurfarohim, P., & Irawan, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 52–60. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JI-MB/article/view/10462>
- Nursivah, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (*Survey Pada Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon*). <http://repository.syekhnurjati.ac.id/id/eprint/291>
- Pradana, A. N., & Sutoro, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(April). <http://openjournal.unpam.ac.id/index>

php/JIPER/article/view/19611%0Aht  
tp://openjournal.unpam.ac.id/index.ph  
p/JIPER/article/download/19611/997  
3

- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181.
- Saptyaningsih, N. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2), 65–78.
- Septianingrum, R. (2011). *Pengaruh Lingkungan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Yuro Mustika Purbalingga*.
- Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 8(6), 8728–8736.  
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Yunita, A., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. *Jimea*, 3(2), 45–50.  
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp45>