

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH RABANI KOTA SERANG

Rafa Assahadah^{1*}, Muhammad Gandung²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ; rafaassah07@gmail.com*

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ; dosen02020@unpam.ac.id*

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 80 orang karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,686 + 0,366X_1$, nilai koefisien korelasi $r = 0,590$ (hubungan sedang) dan nilai determinasi R^2 sebesar 34,8%, serta nilai thitung = 6,457 > ttabel = 1.990 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Budaya Organisasi (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,098 + 0,363X_2$, nilai koefisien korelasi $r = 0,529$ (hubungan sedang) dan nilai determinasi R^2 sebesar 28,0%, serta nilai thitung = 5,509 > ttabel = 1.990 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,179 + 0,394X_1 + 0,397X_2$, nilai koefisien korelasi $r = 0,826$ (hubungan sangat kuat) dan nilai determinasi R^2 sebesar 68,2%, serta hasil uji Fhitung = 82,533 > Ftabel = 3,11 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Physical Work Environment and Organizational Culture on Employee Work Productivity at Koperasi Syariah Rabani in Serang City. The research method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling with a total of 80 employee respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests (t-test and F-test). The results showed that the Physical Work Environment variable (X_1) has a positive and significant effect on Employee Work Productivity with the regression equation $Y = 26.686 + 0.366X_1$, a correlation coefficient $r = 0.590$ (moderate relationship), and a determination value R^2 of 34.8%, as well as $t_{calculated} = 6.457 > t_{table} = 1.990$ with significance $0.000 < 0.05$. Organizational Culture Variable (X_2) also has a positive and significant effect on Employee Work Productivity with the regression equation $Y = 26.098 + 0.363X_2$, a correlation coefficient value of $r = 0.529$ (moderate relationship) and a determination value R^2 of 28.0%, and a t-test value of $t_{hitung} = 5.509 > t_{tabel} = 1.990$ with significance $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Physical Work Environment (X_1) and Organizational Culture (X_2) have a positive and significant effect on Employee Work Productivity with the regression equation $Y = 9.179 + 0.394X_1 + 0.397X_2$, a correlation coefficient value of $r = 0.826$ (very strong relationship) and a determination value R^2 of 68.2%, and the F-test result $F_{hitung} = 82.533 > F_{tabel} = 3.11$ with significance $0.000 < 0.05$.

Keywords: Physical Work Environment, Organizational Culture, Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Koperasi Syariah Rabani, yang secara resmi dikenal dengan nama Koperasi Syariah Rabani merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang beroperasi di wilayah Kota Serang, Provinsi Banten. Berdiri dengan landasan prinsip ekonomi Islam, koperasi ini bertujuan untuk menjadi mitra utama bagi anggota dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi melalui kegiatan usaha berbasis syariah, seperti simpan pinjam, pembiayaan modal kerja, dan usaha produktif mikro. Koperasi ini mengedepankan nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan transparansi dalam setiap proses bisnisnya. Tidak hanya menjadi tempat transaksi finansial, Kopsyah Rabani juga berperan aktif dalam melakukan pemberdayaan ekonomi umat, khususnya bagi pelaku usaha kecil dan mikro di sekitar Kota Serang.

Kehadiran Kopsyah Rabani di Rajeg bertujuan untuk menyediakan

layanan keuangan syariah yang inklusif bagi masyarakat setempat, mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, dan meningkatkan kesejahteraan anggota melalui prinsip-prinsip syariah yang adil dan transparan. Dengan menyediakan akses keuangan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, Kopsyah Rabani berkomitmen untuk memberdayakan komunitas dan mendukung perkembangan ekonomi di wilayah Rajeg dan sekitarnya.

Khusus pada koperasi syariah, tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks karena harus selaras dengan prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, amanah, dan kerja kolektif. Oleh karena itu, penerapan lingkungan kerja fisik yang sesuai serta penguatan budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam menjadi penting untuk mendukung produktivitas kerja yang berkelanjutan.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2024:15) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka, yang berarti bila serangkaian

observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dengan angka-angka hasil observasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi serta uji t dan uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2024:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. analisis data bersifat kuantitatif/statistik. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Uji validasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengevaluasi data yang diperoleh setelah penelitian, penulis menggunakan software SPSS versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:



- a. Jika hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument dinyatakan valid
- b. Jika hasil nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument dinyatakan tidak valid

Dalam menetapkan nilai R tabel digunakan cara sebagai berikut:

$n = n = 80$ jumlah sampel
 $\alpha = 5\%$ tingkat signifikan
 $k = 2$ jumlah variabel bebas
 $dk = n - 2$ derajat kebebasan
 $DK = 80 - 2 = 78$
 $r_{tabel} = \alpha, n - k$
 $r_{tabel} = (5\%, 78) = 0,219$ (tabel *r product moment*)

Adapun hasil uji validitas variabel - variabel yang sudah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item Pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
X1.1	0.818	0.219	Valid
X1.2	0.816	0.219	Valid
X1.3	0.788	0.219	Valid
X1.4	0.779	0.219	Valid
X1.5	0.838	0.219	Valid
X1.6	0.852	0.219	Valid
X1.7	0.821	0.219	Valid
X1.8	0.822	0.219	Valid
X1.9	0.826	0.219	Valid
X1.10	0.799	0.219	Valid

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 1 uji validitas diatas instrument variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) mempunyai r hitung ditentukan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,219). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dipandang penting, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diteliti sebagai data penelitian.

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item Pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
X2.1	0.761	0.219	Valid

X2.2	0.778	0.219	Valid
X2.3	0.790	0.219	Valid
X2.4	0.725	0.219	Valid
X2.5	0.849	0.219	Valid
X2.6	0.826	0.219	Valid
X2.7	0.833	0.219	Valid
X2.8	0.763	0.219	Valid
X2.9	0.791	0.219	Valid
X2.10	0.743	0.219	Valid

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 2 uji validitas diatas instrument variabel Budaya Organisasi (X₂) mempunyai r hitung ditentukan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,219). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dipandang penting, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diteliti sebagai data penelitian

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
Y.1	0.817	0.219	Valid
Y.2	0.782	0.219	Valid
Y.3	0.773	0.219	Valid
Y.4	0.750	0.219	Valid
Y.5	0.769	0.219	Valid
Y.6	0.760	0.219	Valid
Y.7	0.782	0.219	Valid
Y.8	0.784	0.219	Valid
Y.9	0.854	0.219	Valid
Y.10	0.810	0.219	Valid

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 3 uji validitas diatas instrument variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mempunyai r hitung ditentukan lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,219). Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dipandang penting, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diteliti sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2021-61) “Uji reliabilitas sebagai pengujian konsistensi internal alat ukur/konstruk;

instrumen reliabel bila jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu/antarbutir”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pertanyaan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

1. Jika nilai cronbatch alpha > 0,600 maka instrument dinyatakan reliabel
2. Jika nilai cronbatch alpha < 0,600 maka instrument dinyatakan tidak reliabel

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS V.27, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
(X ₁)	0,944	0,600	Reliabilitas
(X ₂)	0,930	0,600	Reliabilitas
(Y)	0,932	0,600	Reliabilitas

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dianggap reliabel berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel sebelumnya. Keandalan instrumen ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha setiap variabel yang melampaui angka ambang batas 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi, karena masih adanya gejala asumsi klasik, layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi program

SPSS V.27. dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Normalitas Dengan Kolomogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,19773092
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,040
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Sig.		,536
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diatas, diperoleh nilai signifikansi .200 > 0,05. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah **normal**.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antara variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dapat

dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai persyaratan adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1, maka terjadi gejala multikolinearitas.
- b. jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS V.27 sebagai berikut.

Tabel 6: Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,179		3,653	0,000			
Budaya Organisasi	0,394	0,636	9,862	0,000	0,994	1,006	0,636
Lingkungan Kerja	0,397	0,579	8,986	0,000	0,994	1,006	0,579

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 6 diatas, tersebut diperoleh nilai *tolerance* variabel X₁ sebesar 0,994 dan variabel X₂ sebesar 0,994 yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel X₁ sebesar 1,006; dan variabel X₂ sebesar 1,006 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini, tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- 1. Jika nilai t hitung < t tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak
- 2. Jika nilai t hitung > t tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima

Adapun hasil output uji signifikan t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficient	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	26,86	2,256		11,826	0,000
X1	0,366	0,057	0,590	6,457	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,457 > 2199). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <sig 0.05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial X2 Terhadap Y

Coefficients Regresi Sederhana & Uji T X2 ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	26,86	2,256		11,826	0,000
X2	0,366	0,057	0,590	6,457	0,000

1	(Constant)	26,098	2,744		9,511	0,000
	X2	0,363	0,066	0,529	5,509	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 diatas maka dapat diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,313 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $4,313 > t$ tabel 2,009 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani. dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun hasil uji simultan f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,006	2	3,503	1,882	,159 ^b

Residual	143,351	77	1,862		
Total	150,357	79			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(1,882 > 1,665)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value $< sig$ 0.05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani

Pembahasan

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat dibahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,686 + 0,366 X_1$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 26,686 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan bernilai 26,686. Persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien (b) sebesar 0,366 yang berarti memiliki pengaruh positif, artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,366 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $6,457 > t$ tabel 0,2199 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,098 + 0,363 X_2$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 26,098 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi (X₂) bernilai nol maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan bernilai 26,098. Persamaan regresi menunjukkan nilai koefisien (b) sebesar 0,363 yang berarti memiliki pengaruh positif, artinya setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,363 satuan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $5,509 > t$ tabel 0,2199 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Kopsyah Rabani dengan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 9,179 + 0,394 X_1 + 0,397 X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja fisik (X₁) dan Budaya organisasi (X₂) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,682 ini memberikan kontribusi terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 68,2% sedangkan sisanya 31,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Serta nilai $F_{hitung} (82,533) > F_{tabel} (3,11)$ dan sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan kerja fisik (X₁) dan

Budaya Organisasi (X₂) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Kopsyah Rabani. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima..

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pada pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan persamaan regresi sederhana adalah $Y = 26,686 + 0,366 X_1$ dan nilai koefisien korelasi r bernilai 0,590 nilai ini masuk kategori “0,400 - 0,599” menandakan bahwa ada hubungan yang sedang antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan nilai derminasi atau kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 34,8% sedangkan sisanya sebesar 65,2 % dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 6,457 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1.990 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan persamaan regresi sederhana adalah $Y = 26,098 + 0,363 X_2$ dan nilai koefisien korelasi r bernilai 0,529 nilai ini masuk kategori “0,400 - 0,599” menandakan bahwa ada hubungan yang sedang antara variabel Budaya Organisasi (X₂) nilai koefisien derminasi atau kontribusi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 28,0% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 28,0\%) = 72\%$ dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 5,509 yang lebih besar dari ttabel sebesar



1.990 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang dengan persamaan regresi linier berganda $Y = a + bX_1 + bX_2$, yang dalam hal ini adalah $Y = 9,179 + 0,394 X_1 + 0,397 X_2$. Nilai korelasi variabel Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) sebesar 0,826 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000, artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan kerja fisik (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 68,2% sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 82,533 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi*. Malang: Anggota Ikapi.
- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3200–3211.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori, studi kasus, dan solusi*. Jepara: Unisnu Press.
- Aristayudha, A. N., Widnyani, N. M., Rettobjaan, V. F., & Richadinata, K. R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Integrasi budaya, kepemimpinan, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja*. Cilacap: Media Pustaka Indo.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/ocp0000312>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2022). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (4th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Cyndi, N. T., Dotulong, L. O. H., & Kojo, C. (2024). Pengaruh budaya organisasi, integritas dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudkum*, 8(2), 25–37.
- Fitria, O., Sihite, M., & Supriadi, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan outsource dengan retensi karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Pendidikan*, 8(1),
- Gandung, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Daar El Qolam Kota Serang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 103–106.
- Gandung, M., Sunarsi, D., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 879–894.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 25*. CV PUSTAKA CENDANA UTAMA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivarian (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th ed.). Cengage Asia.



- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). The concept of management: In search of a new definition. In *HR Governance* (pp. 3–26). Springer.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2022). *Human resource management* (15th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Mulyani, & Utami, E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera di Samarinda. *Jurnal Borneo Student Research*, 2(1),
- Nazir, M. (2021). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Sadanayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Schaufeli, W. B. (2021). The burnout enigma solved? New perspectives on the Job Demands–Resources model. *Burnout Research*, 4(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofyan Siregar. (2023). *Statistika deskriptif untuk penelitian*. (Hal. 28). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.; edisi ke-3). ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2022). *Teori, kuesioner, dan analisis data untuk manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ulrich, D. (2021). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Wibowo, A. L. F. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Graha Grafis Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2),
- Zhang, Y., & Venkatesh, V. (2020). Workplace design, employee health, and productivity: A field study. *Journal of Management Information Systems*, 37(2), 314–340.

