

Literature Review: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tetra Hidayati¹, Rifky Nugraha Wardana², Alya Syarah³, Dhea Nofa Kristiani⁴, Sandra Ganiswan⁵, Niar Syahara⁶

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

Correspondence		
Email : tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id , rifkylolipop@gmail.com , alyasyarah2005@gmail.com , ganiswansandra@gmail.com , dheanofa49@gmail.com , niarsyaharaa@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 30 November 2024	Accepted: 5 Desember 2024	Published: 6 Desember 2024

ABSTRACT

In achieving the goals of a company, qualified human resources and high work productivity are essential. However, in practice, it is often found that many employees do not comply with the rules set by the company. This non-compliance indicates that the implementation of work culture within the organization may not be optimal. This study aims to explore the impact of organizational culture and work environment on employee productivity. The method used is a literature review, analyzing various studies and related articles to identify the relationship between organizational culture, work environment, and productivity. The results of the analysis indicate that a positive organizational culture and a supportive work environment significantly enhance work productivity, suggesting the need for attention to the development of both aspects in the workplace.

Keyword: Organizational Culture, Productivity, Work Environment

ABSTRAK

Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Namun, di lapangan, sering kali ditemukan kenyataan bahwa banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakpatuhan ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja dalam perusahaan mungkin belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah literature review, yang menganalisis berbagai studi dan artikel terkait untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja, yang mengindikasikan perlunya perhatian terhadap pengembangan kedua aspek tersebut di tempat kerja.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki pedoman dalam menerapkan budaya kerja, karena hal ini menjadikan identitas atau ciri khas pada perusahaan tersebut. Budaya organisasi terdiri dari seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang diadopsi oleh suatu perusahaan dan menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks ini, budaya kerja berfungsi sebagai fondasi yang mendasari perilaku individu dalam lingkungan kerja. Budaya yang kuat tidak hanya mendorong perusahaan untuk berinovasi dan beradaptasi, tetapi juga berperan dalam memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan. Di sisi lain, jika budaya perusahaan lemah, dampaknya bisa merugikan, menghambat proses produktivitas, dan menurunkan moral karyawan (Tanti et al., 2023).

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memahami bagaimana budaya dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Agar kinerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan, pemimpin perusahaan perlu menegakkan aturan yang ada dalam organisasi. Ini mencakup memberikan perhatian yang cukup terhadap aktivitas karyawan serta memberikan pengawasan yang efektif. Dengan pengawasan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan juga mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Pengawasan ini tidak hanya bertujuan untuk mengontrol, tetapi juga untuk membangun hubungan yang lebih baik antara manajemen dan karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Septiady & Setiadi, 2022).

Namun, di lapangan, sering kali ditemukan kenyataan bahwa banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contoh nyata dari pelanggaran ini termasuk istirahat yang melebihi batas waktu, keterlambatan datang ke tempat kerja, atau ketidakhadiran dalam rapat penting. Ketidakpatuhan ini menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja dalam perusahaan mungkin belum optimal. Budaya kerja yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan dan nilai-nilai individu karyawan bisa berakibat pada menurunnya semangat kerja serta produktivitas. Sebuah budaya yang tidak inklusif dapat menciptakan kesenjangan antara harapan perusahaan dan realitas yang dihadapi karyawan (Rahmadanty & Anggela, 2024).

Setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang produktif dan efisien (Ludin net al., 2023). Karyawan yang mampu mengelola waktu dan tanggung jawabnya dengan baik cenderung lebih berkinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berdisiplin dan mematuhi aturan yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka dan dapat bekerja lebih produktif.

Budaya organisasi juga memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik akan memfasilitasi pertukaran ide dan inovasi (Tanti et al., 2023). Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan memahami bagaimana dua faktor ini berinteraksi, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Penelitian ini akan menganalisis berbagai elemen budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Melalui analisis mendalam mengenai aspek-aspek ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang mendukung produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

KAJIAN LITERATURE DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dipahami bersama oleh anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lainnya Robbins dan Judge (2014:256). Sementara itu, Kreitner dan Kinicki (2014:62) mengartikan budaya organisasi sebagai sekumpulan asumsi yang secara implisit diterima dan dianut oleh sebuah kelompok, yang memengaruhi cara mereka merasakan, berpikir, dan merespons berbagai lingkungan. Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan asumsi yang dipahami, dipegang, dan dianut bersama oleh suatu kelompok, sehingga

menjadi ciri pembeda dari organisasi lain dalam berbagai konteks lingkungan.

Proses pembentukan budaya organisasi memerlukan waktu yang relatif lama dan melewati fase pembentukan, penanaman, pengembangan, pengaturan, dan perubahan (Prasetya et al., 2020). Pembentukan budaya organisasi biasanya dimulai dari filosofi pendirian yang diajarkan oleh pendiri organisasi yang berpengaruh (Rony, 2020). Manajemen puncak juga memainkan peranan penting dalam menetapkan keputusan dan tindakan yang terkait dengan pembentukan budaya (Wijaya, 2022). Proses ini dilakukan melalui tiga tahap: perekrutan anggota yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi, penguatan norma dan perilaku yang diharapkan, serta sosialisasi anggota mengenai cara berpikir dan bertindak yang diinginkan.

Dalam konteks lembaga pendidikan formal di Indonesia, pembentukan budaya organisasi sangat terkait dengan sistem nilai dan iklim yang ada di lembaga tersebut (Sampurno et al., 2022). Di lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi didasarkan pada nilai-nilai ajaran Agama Islam, seperti ketaqwaan, akhlak mulia, kebijaksanaan, dan kerja sama (Kamila, 2023). Nilai-nilai ini membentuk karakter dan standar perilaku anggota, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan di dalam organisasi.

Pengembangan budaya organisasi mirip dengan penerapan budaya organisasi lainnya, meskipun mungkin terdapat perbedaan dalam nilai dan karakteristik yang dikembangkan. Sosialisasi budaya yang akan diterapkan dan kegiatan yang memperkuat perilaku anggota sangat penting dalam membangun budaya organisasi (Hasibuan, 2024). Sistem penghargaan dan hukuman juga dapat diterapkan untuk mempertahankan dan mempercepat pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dibedakan menjadi budaya dominan, subkultur, serta tiga jenis lainnya: budaya konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif, yang masing-masing mencerminkan nilai dan perilaku karyawan dalam interaksi sehari-hari (Abadiyah, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya (Thaibana, 2022). Ini meliputi semua peralatan dan material yang digunakan, serta konteks dan kondisi di mana pekerjaan dilakukan. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok (Ismail, et al., 2023). Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan (Usman, 2023).

Menurut Ananda (2023), Lingkungan kerja memiliki dua komponen utama: fisik dan psikis. Lingkungan fisik berhubungan dengan kondisi ruang kerja, termasuk tata letak, peralatan yang digunakan, dan kondisi lingkungan seperti suhu, pencahayaan, dan kebersihan (Rahmawati et al., 2024). Kondisi fisik yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif (Amin et al, 2024). Sementara itu, lingkungan psikis berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dan manajemen, serta sistem pengawasan yang diterapkan (Astuti et al., 2022). Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi suasana hati dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Indikator yang sering digunakan untuk menilai lingkungan kerja mencakup beberapa aspek penting. Di antaranya adalah penerangan yang cukup, suhu yang nyaman, dan kebisingan yang minimal. Penerangan yang baik dapat mencegah kelelahan mata dan meningkatkan efisiensi kerja, sementara suhu yang sesuai berkontribusi pada kenyamanan fisik. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, sehingga perlu diupayakan untuk meminimalkan gangguan suara di area kerja. Indikator-indikator ini sangat penting untuk memastikan karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja (Lingga et al., 2021).

Selain itu, faktor-faktor lain yang juga berpengaruh adalah kebersihan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan aman akan menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas (Endiami, 2020). Hubungan antar karyawan yang baik juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, memfasilitasi kolaborasi, dan mendukung pencapaian tujuan Bersama (Rokhayati, 2022). Dengan memperhatikan semua faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran yang mencerminkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, dengan memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut (Rosmaidah, 2023). Dalam pengertian lain, produktivitas juga bisa dilihat sebagai rasio antara input dan output yang dihasilkan, di mana input mencakup tenaga kerja, bahan baku, dan modal, sedangkan output adalah barang atau jasa yang dihasilkan (Ramadhan & Waluyo, 2020). Dengan demikian, produktivitas menjadi alat yang penting untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dalam suatu organisasi (Zulkifli & Putri, 2024).

Ada berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satunya adalah pendidikan, di mana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki wawasan yang lebih baik dan pemahaman mendalam mengenai pentingnya produktivitas (Permatasari et al., 2022). Pendidikan ini tidak hanya terbatas pada pendidikan formal, tetapi juga mencakup pelatihan non-formal. Selain itu, keterampilan juga berperan penting, di mana karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien (Jumani et al, 2023).

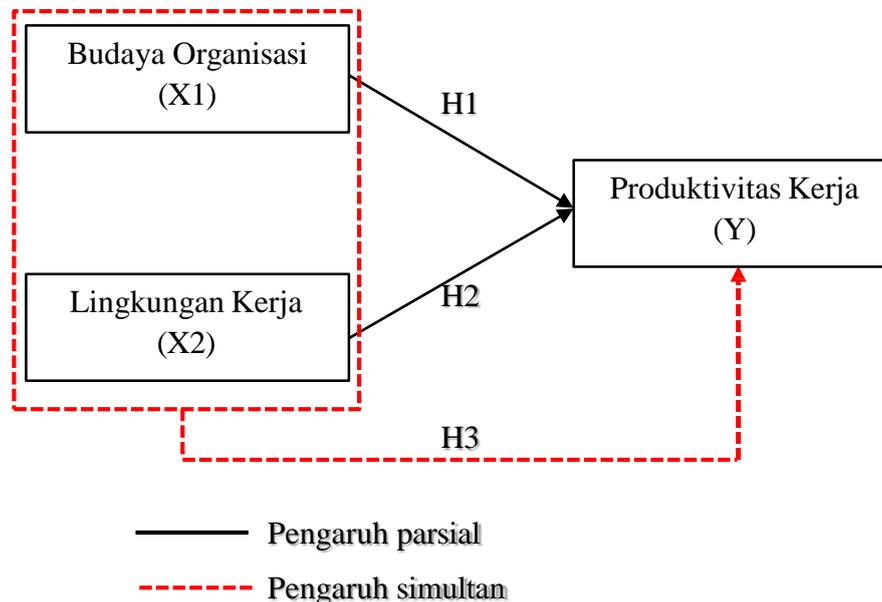
Faktor lain yang signifikan adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan menunjukkan sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal (Septian, 2023). Di samping itu, budaya dan etika kerja dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh, karena budaya organisasi yang positif dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif (Sitio, 2021). Manajemen yang baik juga menjadi faktor kunci; sistem yang diterapkan oleh pimpinan dalam mengelola dan memimpin staf dapat menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk berperilaku produktif (Nabella & Syahputra, 2021).

Beberapa faktor lainnya termasuk tingkat penghasilan yang memadai, yang dapat meningkatkan konsentrasi kerja, dan kesempatan berprestasi bagi karyawan. Kesempatan untuk berkembang dalam karier dapat mendorong individu untuk lebih berdedikasi dan memanfaatkan potensi mereka. Selain itu, beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang baik juga sangat penting, karena dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja karyawan.

Hulu et al., (2022), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa indikator produktivitas dapat mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan individu, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, serta mutu dan efisiensi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti motivasi, gizi, kesehatan, serta hubungan industrial juga memengaruhi produktivitas. Selain itu, pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mendukung peningkatan produktivitas di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor dan indikator ini agar dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Himantoro, 2023).

Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, dan karena sifatnya yang belum final, penting untuk membuktikan kebenarannya dengan data valid yang dikumpulkan. Jawaban ini dianggap sementara karena belum didukung oleh kebenaran yang berasal dari pengumpulan data dan hanya berdasarkan teori-teori. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan meliputi

- H1** : Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja;
H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; dan **H3**
: Budaya organisasi serta lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review atau kajian pustaka. Metode ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan dokumen resmi lainnya. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik yang diteliti serta menemukan berbagai perspektif yang ada. Hal ini penting untuk membangun dasar teoritis yang kuat dan untuk mengidentifikasi celah penelitian yang perlu diisi.

Salah satu keunggulan dari metode kajian pustaka adalah kemampuannya untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang sudah teruji dan diakui. Peneliti dapat mengeksplorasi berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik, sehingga dapat memahami bagaimana masalah tersebut telah diteliti sebelumnya. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk melihat perkembangan dan tren dalam penelitian yang relevan, yang pada gilirannya dapat memberikan wawasan baru atau sudut pandang yang berbeda terhadap masalah yang sedang diteliti.

Dengan melakukan kajian pustaka, peneliti tidak hanya dapat memperkaya

pengetahuan tentang topik yang diteliti tetapi juga dapat membangun argumen yang kuat berdasarkan bukti yang ada. Melalui analisis dan sintesis informasi yang diperoleh, peneliti dapat merumuskan hipotesis dan pertanyaan penelitian yang lebih tajam. Metode ini merupakan langkah awal yang esensial dalam menyusun penelitian yang sistematis dan dapat diandalkan, yang akan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pencarian literature review yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa:

Budaya Organisasi Memiliki Dampak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pencarian literature review yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membentuk pola perilaku dan interaksi di dalam lingkungan kerja. Ketika budaya organisasi positif dan mendukung, hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan keterikatan, dan memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa terhubung dengan budaya organisasi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yolanda, 2024).

Penelitian Jumawan & Fauzan (2023), menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan nilai-nilai inovasi, kolaborasi, dan pengembangan karyawan cenderung mengalami peningkatan produktivitas. Dalam budaya yang mendukung kreativitas dan pembelajaran, karyawan merasa lebih bebas untuk mengemukakan ide-ide baru dan berkontribusi secara aktif. Budaya yang memprioritaskan komunikasi terbuka juga memungkinkan karyawan untuk berbagi informasi dan pengalaman, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, seperti budaya yang mengutamakan persaingan internal atau ketidakadilan, dapat menurunkan produktivitas kerja. Karyawan mungkin merasa demotivasi, tidak dihargai, atau tertekan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan tingkat turnover. Dalam konteks ini, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengubah elemen-elemen negatif dalam budaya organisasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Selain itu, budaya organisasi yang baik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, sehingga produktivitas mereka meningkat. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa investasi dalam membangun budaya organisasi yang positif dapat berujung pada hasil yang signifikan bagi perusahaan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pencarian literature review menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan psikologis yang ada di sekitar karyawan saat mereka melakukan tugas mereka. Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, dan kebisingan dapat berdampak langsung pada kenyamanan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Yolanda (2024), Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja adalah

pencahayaannya yang memadai. Pencahayaannya yang baik tidak hanya membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien, tetapi juga mencegah kelelahan mata dan meningkatkan mood. Penelitian menunjukkan bahwa ruang kerja yang cukup terang dan memiliki pencahayaannya yang baik dapat meningkatkan fokus dan produktivitas. Sebaliknya, pencahayaannya yang buruk dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan memperlambat proses kerja.

Selain pencahayaannya, suhu lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan produktivitas. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan menyebabkan penurunan konsentrasi. Oleh karena itu, pengaturan suhu ruangan yang optimal adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang sejuk dan nyaman akan membuat karyawan merasa lebih segar dan siap untuk bekerja (Yolanda, 2024).

Kebersihan juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam lingkungan kerja. Ruang kerja yang bersih dan terawat dengan baik menciptakan suasana yang lebih menyenangkan bagi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kotor dan berantakan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir dapat meningkatkan semangat kerja dan efisiensi.

Budaya Organisasi Serta Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pencarian literature review juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain, sehingga menciptakan sebuah ekosistem yang menentukan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, sementara lingkungan kerja yang baik dapat mendukung dan memperkuat budaya organisasi.

Yolanda (2024) menjelaskan bahwa ketika budaya organisasi mendorong kolaborasi dan komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang fisik dan psikologis yang mendukung akan memperkuat interaksi positif antar karyawan. Misalnya, dalam budaya yang mengutamakan inovasi, fasilitas kerja yang dirancang untuk kolaborasi, seperti ruang rapat terbuka dan area kerja bersama, dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas tim. Karyawan yang merasa didukung oleh budaya dan lingkungan kerja mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak mendukung, bahkan lingkungan kerja yang baik sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal. Misalnya, dalam situasi di mana budaya organisasi mendorong kompetisi yang tidak sehat atau konflik internal, bahkan fasilitas kerja yang nyaman sekalipun tidak akan meningkatkan produktivitas. Dalam konteks ini, penting untuk mengintegrasikan budaya organisasi yang positif dengan lingkungan kerja yang baik agar keduanya saling mendukung dan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Penelitian juga menunjukkan bahwa sinergi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih menghargai budaya organisasi dan lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas harus memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan, bukan secara terpisah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui literature review, dapat disimpulkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi yang positif, yang meliputi nilai-nilai inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap karyawan, mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung secara fisik dan psikologis juga berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan ekosistem kerja yang ideal, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, disarankan bagi manajemen untuk secara aktif mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap budaya dan lingkungan kerja yang ada, serta melibatkan karyawan dalam proses perbaikan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan tempat kerja yang lebih baik dan lebih menyenangkan bagi semua karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan juga penting dilakukan untuk memastikan bahwa mereka dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap produktif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. *Umsida Press*, 1-294.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117-124.
- Amin, A., Adi, W., & Zuchroh, I. (2024). Pengaruh Hubungan Rekan, Lingkungan Dan Pengalaman Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135-148.
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75-85.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Endiarni, A. E. (2020). Terapan 5S dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4(2), 201-211.
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 61-69.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802- 2809.
- Himantoro, S. (2023). Literatur Riview Hubungan Seratus Gizi Karakteristik Individu Dengan Produktivitas Pekerja Sorting Dan Packing Tahun 2021. *Journal of Health Services*, 1(1), 102-105.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.

- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Jumani, A., Ananda, F. R., Rahellea, S. L., Fikri, S. N., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 824-838.
- Jumawan, J., & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 191-203.
- Kamila, A. (2023). Pentingnya Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Moral dalam Membina Karakter Anak Sekolah Dasar. *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(5), 321-338.
- Lingga, R. F., Marji, M., & Al-Irsyad, M. (2021). Gambaran Lingkungan Kerja di Bagian Produksi Beton Bertulang Besi PT X SINGOSARI Malang Jawa Timur. *Sport Science and Health*, 3(12), 988-1003.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Permatasari, K., Putri, C. T., Asnaini, A., & Stiawan, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2387-2396.
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2020). Nilai Strategis dalam Meningkatkan Competitive Value Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Provinsi Jambi. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 4(2), 121-134.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Rahmadanty, A. N., & Anggela, F. P. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Cipta Grafika Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5638-5652.
- Rahmawati, A., & Prabowo, R. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pembinaan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 2 Jayakarta Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2396-2407.
- Ramadhan, I. A. P., & Waluyo, M. (2020). Pengukuran Dan Perencanaan Produktivitas Dengan Menggunakan Metode American Productivity Center (Apc) Di Pt. Xyz. *JUMINTEN*, 1(5), 85-96.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34.

- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98-121.
- Rosmaidah, R. (2023). Pengaruh Produktivitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit dengan Remunerasi sebagai Variabel Moderating. *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 2(1), 40-56.
- Sampurno, A. H., Junani, B. L., Rambe, D. P., Pramono, R., & Purba, S. L. B. (2022). Strategi Implementasi Nilai Bilai Budaya Organisasi (Studi Kasus di MIS Nurus Salam Kec. Deli Tua Kab. Deli Serdang). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13437-13443.
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 198-210.
- Septian, E. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 655-662.
- Sitio, V. S. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2).
- Tanti, N., & Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), 25-33.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01- 09.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 97-111.
- Zulkifli, Z., & Putri, C. M. (2024). Implementasi E-Kinerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 4(2), 121-130.