

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1. Pengertian Budaya Kerja

Filosofi yang disebut budaya kerja didasarkan pada gagasan bahwa hidup terdiri dari prinsip-prinsip yang terdiri dari sifat, kebiasaan, dan dorongan yang ditanamkan dalam komunitas. Sikap, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan seseorang dalam pekerjaan mereka mencerminkan nilai-nilai ini.

Menurut Triguno (2018) Budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup bahwa sikap, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang disebut "kerja atau bekerja" mencerminkan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Budaya kerja umumnya merupakan pernyataan filosofis dan dapat dianggap sebagai kewajiban hukum bagi karyawan karena dapat dikomunikasikan secara formal dalam peraturan dan ketentraman. Budaya perusahaan saat ini tidak akan mempengaruhi individu atau kelompok. (Moeljono (2015)

Menurut Sembiring & Winarto (2020), "budaya kerja adalah sebagai kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten. Meskipun tidak ada sanksi tegas yang berlaku untuk pelanggaran kebiasaan ini, karyawan secara moral setuju bahwa kebiasaan ini adalah cara terbaik untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Standar dan praktik yang berkaitan dengan pekerjaan yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari seseorang untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan pekerjaan mereka disebut sebagai budaya kerja (Edy Sutrisno (2019)

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai prinsip-prinsip yang menjadi norma, kebiasaan, dan budaya dalam suatu komunitas. Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap, cita-cita, pendapat, pandangan, dan perilaku yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Selain itu, budaya kerja tertanam dalam setiap orang dan terlihat dalam kehidupan pribadi mereka. Selain itu, budaya kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan pengetahuan yang melekat di dalam setiap karyawan yang memengaruhi bagaimana mereka berperilaku atau bersikap di tempat kerja mereka.

2.1.2. Tujuan Budaya Kerja

Tujuan utama Budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya sehingga setiap orang merasa memiliki hubungan dengan pelanggan atau pemasok dan dapat berkomunikasi dengan cara yang menyenangkan dan efisien.

Menurut Busro (2018) produktivitas karyawan dipengaruhi langsung oleh tujuan budaya kerja. Beberapa tujuan utama budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan motivasi dan semangat karyawan, budaya kerja yang mendukung dan memotivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tugas mereka.
- b. Budaya kerja yang baik menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang membuat mereka merasa nyaman cenderung lebih produktif dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah.
- c. Meningkatkan keterlibatan karyawan, dengan budaya kerja yang kuat mendorong lebih banyak.

2.1.3. Manfaat Budaya Kerja

Manfaat dari budaya kerja bagi karyawan di perusahaan atau di tempat kerja yaitu, memastikan kualitas kerja yang baik, pekerja saling terbuka satu sama lain, bekerja sama untuk memecahkan masalah yang sulit; dan menciptakan ikatan antar pekerja.

Busro (2018) mengemukakan manfaat budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan budaya kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan - tindakan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui feedback yang diberikan oleh organisasi .
- b. Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka .
- c. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan - kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif .
- d. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
- e. Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal , yaitu dengan penilaian produktivitas, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya produktivitas yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- f. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya produktivitas karyawan

secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

- g. Informasi penilaian produktivitas tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola hasil kerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan karyawan sehingga pemimpin dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki.

2.1.4. Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), berikut adalah beberapa indikator budaya ikerja:

1. Disiplin, yang didasarkan pada aturan dan standar yang berlaku di dalam dan di luar perusahaan; disiplin waktu dan kehadiran, serta disiplin berpakaian adalah semua tanda karyawan yang disiplin tinggi.
2. Keterbukaan, yang berarti siap untuk memberikan dan menerima informasi yang akurat dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Kemampuan untuk mengungkapkan pikiran dan perasaan secara langsung adalah apa yang dimaksudkan dengan keterbukaan dalam situasi seperti ini.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap tanggung jawab dan tugas setiap mitra kerja, menghormati pendapat orang lain, membiarkan orang lain bertindak sesuai haknya, dan menghormati setiap karyawan adalah contoh sikap saling menghargai.
4. Kerja sama, motivasi untuk berbagi dan menerima bantuan dari mitra kerja dalam mencapai tujuan dan tujuan perusahaan. Beberapa cara Untuk mengukur kerja sama, ada beberapa kriteria: tujuan yang jelas, terbuka, dan jujur; kemampuan untuk

mendengarkan dengan baik; keterlibatan setiap anggota; dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Menurut Trigono (2018) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Sikap Terhadap Pekerjaan sebagai bagian dari kelangsungan hidupnya, yaitu kesenangan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan aktivitas lain, seperti bersantai.
2. Bertindak rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, dan senang membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
3. Sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan adalah definisi disiplin kerja.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki fasilitas yang memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas dan meningkatkan produktivitas mereka, yang berdampak pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan di kantor, seperti tempat kerja, gaya kerja, dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Selain menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan tempat mereka bekerja juga dapat memengaruhi produktivitas mereka, bahkan dapat mengurangi motivasi kerja mereka seperti membersihkan ruangan atau mendengarkan musik (Alex (2018). lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan produktivitas karyawan yang lebih baik. Ini karena lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mampu mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka (Suwardi dan Daryanto (2018).

Menurut Sedarmayati (2014) Lingkungan Kerja adalah suasana dan fasilitas dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, hubungan antar sesama karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Selain itu, "Keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri" adalah definisi dari lingkungan kerja.

2.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Siagian (2014) mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan semangat kerja, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan prestasi kerja; lingkungan kerja juga dapat berdampak pada seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Situasi kerja yang ada di perusahaan menentukan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh perasaan yang dimiliki pekerja tentang senang atau tidak senang, serta nyaman atau tidak nyaman dengan tempat kerja mereka. Adapun maksud lain dari lingkungan kerja ialah karyawan akan merasa dihargai, diakui, dan didukung oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan tantangan, variasi, dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan karir mereka.

2.2.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Kusuma (2021) mengatakan Salah satu masalah yang perlu diperhatikan untuk mencapai produktivitas yang baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tenang akan membuat karyawan merasa tenang, yang pada gilirannya berdampak pada hasil kerja dan kinerja mereka. Jenis Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. (Putri *et al.* (2019) Kategori pertama mencakup penjelasan tentang :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik yang mencakup seluruh fasilitas yang ada di perusahaan atau organisasi dimana karyawan bekerja lebih tepatnya, semua kondisi fisik di tempat kerja, seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan suhu udara, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik ini mencakup semua peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

2.2.4. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja seperti cahaya, warna, udara, dan suara adalah yang harus diperhatikan. Sedarmayanti (2014) mengidentifikasi beberapa pengukuran lingkungan kerja, seperti:

1. Temperatur/suhu di udara di tempat kerja
2. Kelembapan dan sirkulasi udara di lingkungan tempat kerja
3. Sirkulasi udara dan kelembapan di tempat kerja
4. Bau-bauan dan tata warna di lingkungan tempat kerja
5. Dekorasi di tempat kerja, Musik ditempat kerja
6. Keamanan di lingkungan tempat kerja

2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja

Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

1. **Kualitas Kerja** : Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka.
2. **Kuantitas Kerja** : Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu** : Ketepatan Waktu adalah jumlah aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan dari perspektif koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas** : Efektivitas didefinisikan sebagai jumlah sumber daya yang ada di suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.
5. **Kemandirian** : Ini menunjukkan seberapa bergantung seorang karyawan pada perusahaan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Fachrezi & Khair (2022) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. **Fasilitas**

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi fasilitas yang buruk dapat menghambat mereka.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi Udara dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

2.3. Produktivitas Karyawan

2.3.1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yang diukur dengan membandingkan keluaran dan masukan. Ini didefinisikan sebagai hubungan antara masukan, seperti tenaga kerja, bahan, dan dana, dan keluaran barang atau jasa. Sementara input biasanya dibatasi dengan tenaga kerja, keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. Edy Sutrisno (2019) mengatakan produktivitas adalah frasa Inggris dari "*productivity*", yang berarti produk dan jasa. Jadi, dapat didefinisikan sebagai usaha untuk mendapatkan barang dan jasa yang lebih baik. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki perspektif yang membuat kehidupan pekerja atau sumber daya manusia lebih baik dari hari kemarin dan esok. Secara teknik produktivitas, perbandingan antara hasil yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan disebut sebagai produktivitas. Produktivitas adalah Kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa

sesuai dengan harapan perusahaan dalam waktu yang cepat dan tepat disebut produktivitas kerja. Seorang karyawan dianggap produktif apabila mereka mampu melakukannya dibandingkan dengan input yang digunakan (Widodo (2015)).

Produktivitas karyawan menurut Wahyuni (2019) merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam bekerja, setiap karyawan secara berkala yang bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan produktivitas karyawan adalah sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki pandangan bahwa kehidupan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, esok, atau bahkan hari ini. Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, tidak hanya dibutuhkan kerja keras, tetapi juga dibutuhkan kolaborasi dengan efektif dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil dari apa yang dikerjakan sumber daya manusia.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Burhanuddin Yusuf (2016) menyatakan bahwa faktor produktivitas memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Faktor - faktor berikut mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kumpulan hasil dari proses pendidikan formal dan non-formal. Keterampilan membantu seseorang memecahkan masalah, sedangkan daya cipta adalah melakukan atau menyelesaikan tugas. Seorang karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dan wawasan yang luas diharapkan dapat bekerja dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan

Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis dalam bidang tertentu yang diperoleh melalui proses belajar dan berlatih yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas. Dengan keterampilan ini, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas secara produktif.

3. Kemampuan

Kemampuan terdiri dari berbagai kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan tinggi juga memiliki kemampuan yang tinggi.

4. Sikap dan Perilaku

Karyawan yang memiliki kebiasaan baik juga dapat menjamin perilaku kerja yang baik. Perilaku yang baik akan menghasilkan produktivitas karyawan yang efektif dan efisien.

2.3.3. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Gerry Desler (2016), kriteria untuk mengevaluasi produktivitas karyawan terdiri dari:

1. Disiplin kerja didefinisikan sebagai ketaatan seseorang terhadap aturan dan peraturan yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan pekerjaan perusahaan.
2. Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja mereka.
3. Kualitas hasil kerja adalah penilaian kualitas hasil kerja berdasarkan standar yang diukur melalui keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan.

4. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah pekerjaan yang tepat dalam waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan seberapa cepat waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas.

Menurut Edy Sutrisno (2019), indikator produktivitas antara lain

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang sudah ditentukan perusahaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, usaha untuk lebih baik dari hari-hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu.
6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

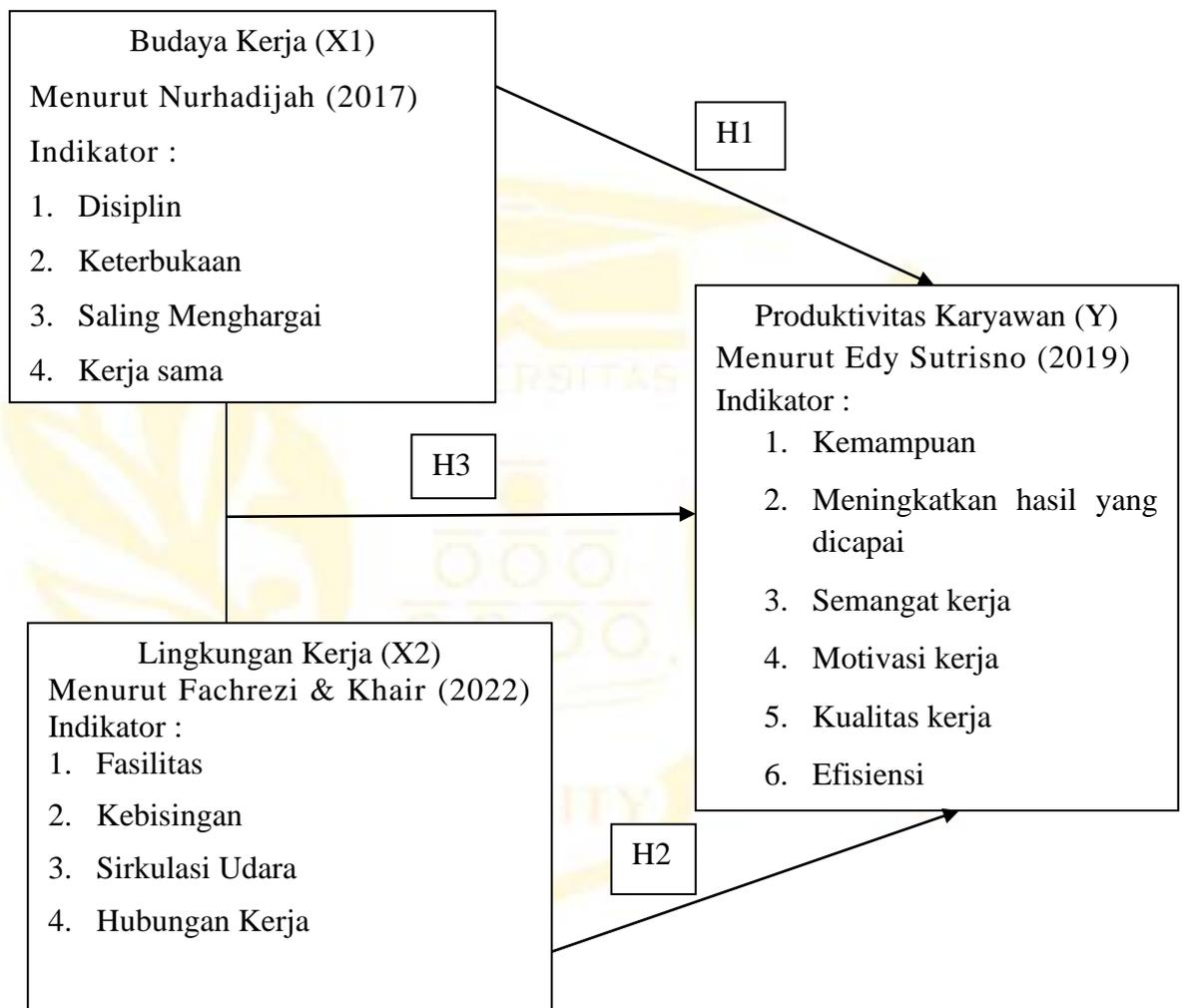
No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Anita Yolanda/ 2024	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak	Variabel Bebas: Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Variabel Terikat:	Teknik Pengumpulan Data Menggunakan kuesioner atau observasi dengan skala <i>Likert</i> , instrumen	Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki

		Dhien Medan	Produktivitas Kerja (Y)	penelitian diuji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik seperti normalitas data, multikolinieritas, dan heterokedastitas.	dampak yang baik dan besar terhadap produktivitas kerja.
2.	Imas Komariyah dan Kania Laelawati/ 2023	Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana	Variabel Bebas: Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Terikat: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif digunakan. Survei dilakukan dengan sampel tiga puluh responden dari seluruh karyawan departemen produksi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa produktif seorang pekerja.
3.	Muhammad Bahrul Ansori, Mila Karmila, dan Barin Barlian/ 2023	Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection	Variabel bebas: Komunikasi (X1), Budaya Kerja (X2), Terikat: Produktivitas Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4.	Mayshara A. P. K. Demak 1, Bode Lumanuw 2 Christoffel	Pengaruh Self-Efficacy, Job Description, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Variabel Bebas Self-Efficacy, Job Description (X1) Budaya Kerja (X2), Variabel	Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan penelitian kuantitatif.	Dengan hasil bahwa self-efficacy, job description dan budaya kerja secara individual atau

	M. O. Mintardjo/ 2022	Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung	Terikat: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)		parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Elisa Tri Adinda Ariyanto dan Sinta Sundari Heriyanti/ 2023	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia	Variabel bebas: Beban Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), Variabel Terikat: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Penelitian kuantitatif dilakukan. Data dikumpulkan dengan mengirimkan tautan dari Google kepada karyawan.	Temuan pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap produktivitas pekerja.

2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) penelitian. Kerangka berpikir juga memberikan dasar untuk setiap variabel yang akan diteliti (Sugiyono (2022)).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6. Hipotesis

Hipotesis ialah hasil dari dugaan sementara dari sebuah rumusan masalah yang diatas. dan ditulis dalam bentuk kalimat pernyataan dan didasarkan dari teori yang relevan yang tidak didasarkan pada fakta yang dikumpulkan selama proses pengumpulan data (Sugiyono (2022)).

H1 : Ada Pengaruh antara Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Bersama Teknik Medan.

H2 : Ada Pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Bersama Teknik Medan.

H3 : Ada Pengaruh antara Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Bersama Teknik Medan.

2.7 Definisi Operasional

Definisi operasional mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 2.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X1)	Menurut Triguno (2018) Budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai prinsip-prinsip yang dibudayakan dan menjadi norma dalam suatu organisasi.	Menurut Nurhadijah (2017) indikator budaya kerja terdiri dari : 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerja sama	<i>Likert</i>

Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil yang optimal dikenal sebagai lingkungan kerja Sedarmayati (2014)	Menurut Fachrezi & Khair (2022) adapun indikator lingkungan kerja , yaitu sebagai berikut : 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi Udara 4. Hubungan Kerja	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas menurut Wahyuni (2019) Produktivitas karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan dan keterampilan yang dimilikinya.	Menurut Edy Sutrisno (2019), indikator produktivitas antara lain 1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi	<i>Likert</i>