

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KESEJAHTERAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. ELANG PERDANA TYRE INDUSTRY KABUPATEN BOGOR

Mahdi¹, Khaidarmansyah²

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, IIB Darmajaya, Lampung

Email : mahdi.sm2024@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Elangperdana Tyre Industry, Kabupaten Bogor. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan dari berbagai departemen di perusahaan tersebut. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga ditemukan berpengaruh positif, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk memperkuat budaya kerja yang positif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Rekomendasi bagi manajemen PT. Elangperdana Tyre Industry termasuk pengembangan program-program peningkatan kesejahteraan karyawan serta perbaikan lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas Kerja, PT. Elangperdana Tyre Industry

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work culture, work environment, and employee well-being on employee productivity at PT. Elangperdana Tyre Industry in Bogor Regency. The research methodology used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 100 employees from various departments within the company. The regression analysis results indicate that work culture has a positive and significant effect on employee productivity. The work environment also shows a positive impact, although it is not statistically significant. Conversely, employee well-being has a negative and significant effect on productivity. These findings highlight the

Article History

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

importance for the company to strengthen positive work culture and pay attention to employee well-being to enhance productivity. Recommendations for PT. Elangperdana Tyre Industry's management include developing programs to improve employee well-being and enhancing the work environment to support optimal employee performance.

Keywords: *Work Culture, Work Environment, Employee Well-Being, Employee Productivity, PT. Elangperdana Tyre Industry*

PENDAHULUAN

Isu produktivitas karyawan di Indonesia semakin menjadi perhatian utama di tengah persaingan global yang semakin ketat. Penurunan produktivitas dapat berdampak signifikan pada kinerja perusahaan dan daya saing nasional (Firmansyah, 2022; Firdaus, 2021). Oleh karena itu, perusahaan di Indonesia semakin menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan tidak hanya dengan cara menggunakan metode pengawasan dan paksaan yang ketat dari supervisor. Namun, harus memberikan kompensasi yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga mereka secara sukarela meningkatkan produktivitas mereka.

Saat ini, suatu permasalahan tidak dapat diselesaikan dengan cara menggunakan konsep yang sudah berlalu. Revolusi Industri 4.0 tidak dapat dihadapi hanya dengan pengembangan teknologi saja, namun harus melibatkan dinamika sosial di dalamnya. Transformasi digital didefinisikan sebagai sebuah proses perubahan yang bertumpu pada teknologi informasi dalam rangka meningkatkan daya saing sebuah organisasi. Namun, transformasi digital tidak hanya tentang teknologi, tetapi mencakup seluruh aspek organisasi mulai dari SDM, proses bisnis/kerja, budaya dan teknologi (Yoga Pratomo & Aziz, 2019). Hal ini lah yang membuat Kementerian BUMN sejak 2020 meluncurkan nilai-nilai utama (core values) BUMN yaitu AKHLAK. Nilai-nilai pada AKHLAK ini terdiri dari 6 komponen, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Di perusahaan swasta, peningkatan produktivitas sering kali berkaitan dengan insentif finansial dan penerapan teknologi terbaru. Sebaliknya, di perusahaan BUMN, tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan lebih kompleks karena melibatkan perubahan budaya dan birokrasi.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa penerapan prinsip AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) tidak hanya berdampak positif pada perusahaan BUMN, tetapi juga relevan bagi perusahaan swasta dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penerapan prinsip AKHLAK juga menunjukkan adanya peningkatan dalam adaptabilitas karyawan terhadap perubahan teknologi dan proses bisnis, yang sangat krusial dalam era Revolusi Industri 4.0. Dengan demikian, adopsi prinsip AKHLAK oleh perusahaan swasta tidak hanya mendukung peningkatan produktivitas tetapi juga membantu perusahaan beradaptasi dengan dinamika bisnis yang terus berubah.

PT Elang Perdana Industry menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi produktivitas karyawannya, termasuk kurangnya motivasi dan kedisiplinan serta kesulitan dalam menjaga kualitas produk. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan tersebut menerapkan prinsip AKHLAK (Adab, Keadilan, Hidup Bersama, Luhur, dan Akhlak) yang bertujuan untuk

meningkatkan etika bisnis dan kinerja karyawan. Dengan menerapkan prinsip AKHLAK, PT Elang Perdana Industry berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, serta meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Hal ini juga membantu dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan manajemen, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan karyawan. PT Elangperdana Tyre Industry menghadapi beberapa tantangan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya motivasi dan kedisiplinan di antara karyawan. Banyak karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal karena kurangnya insentif dan dukungan dari manajemen. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan menyebabkan keterampilan mereka tidak berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Untuk mengatasi berbagai masalah ini, PT Elangperdana Tyre Industry memutuskan untuk menerapkan prinsip AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Prinsip ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, serta meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Dengan menerapkan AKHLAK, perusahaan berharap dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Implementasi AKHLAK di PT Elangperdana Tyre Industry juga mencakup program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala, serta penyediaan insentif yang sesuai untuk karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, sehingga mampu bersaing di pasar global.

Lingkungan kerja yang positif dan kondusif sangat penting bagi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Misalnya, penelitian oleh Nurdyansyah (2009) di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Gowa menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, dan hubungan antarpegawai berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Selain lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai juga menjadi aspek krusial dalam menentukan kinerja mereka. Kesejahteraan ini mencakup berbagai faktor, seperti pendapatan, jaminan kesehatan, peluang promosi, dan tunjangan lainnya. Penelitian oleh Catur Indah Kusumawati (2013) di RSUD dr. Moewardi Surakarta menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian terapan yang berusaha mencari tahu manfaat yang diperoleh PT Elangperdana Tyre Industry terkait *core values* AKHLAK yang diterapkan apakah berpengaruh atau tidak terhadap peningkatan produktivitas pegawai PT Elangperdana Tyre Industry.

TEORI DAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Organisasi

Teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015) “perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi”.

Teori Budaya Kerja

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak dan berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif. Schein (2010)

Implementasi Core Values "AKHLAK" BUMN dalam Budaya Kerja

Core value adalah kumpulan kepercayaan dari sebuah organisasi yang dimana memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi tersebut, dengan kata lain core values merupakan budaya kerja yang diterapkan dan menjadikan keunggulan organisasi. Lestari et al., (2022) . Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Wijaya, 2017).

Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada masa sekarang perusahaan selalu meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga mampu bertahan dari persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai contohnya yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, lingkungan kerja karyawan serta budaya kerja dalam perusahaan.

Teori Lingkungan Kerja

Teori Lingkungan Kerja Sosial menekankan pentingnya interaksi sosial di tempat kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Komunikasi yang efektif dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan dengan organisasi.

Hipotesis

- H1: Budaya kerja dimensi AKHLAK yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
- H2: Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

H3: Kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

H4: Budaya kerja, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) antara *variabel independen* dengan *variabel dependen*.

Jenis data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dari survey responden berupa kuisisioner.

Peneliti mengumpulkan data dengan langkah menyebarkan kuesioner. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *rating scale*. *Rating scale* adalah rangkaian pilihan jawaban dimana responden diminta untuk menggunakannya dalam menunjukkan respon atau sikap.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada individu yang bekerja di PT. Elangperdana Tyre Industry. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT Elang Perdana Tyre Industry yang berjumlah 2000 pegawai (observasi peneliti, 2024). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*. Rumus Isaac dan Michael ini telah diberikan hasil perhitungan yang berguna untuk menentukan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini tingkat kesalahan atau *sampling error* dalam menentukan jumlah sampel yaitu pada tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan tabel penentuan sampel Isaac dan Michael (pada Lampiran 6), maka jumlah sampel pada populasi 2000 dengan Tingkat kesalahan 5%, berjumlah 100 sampel. Dari tabel penentuan sampel Isaac dan Michael dapat diketahui jumlah sampel penelitian ini yang akan diteliti yaitu sebanyak 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 - 25 tahun	11	10,1
26 - 30 tahun	17	17,2
31 - 35 tahun	34	34,3
36 - 40 tahun	22	22,2
> 40 tahun	16	16,2
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa yang paling dominan di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah responden dengan umur 31-35 tahun sebanyak 34 orang (34,3%).

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	100	100
Perempuan	0	0
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada pegawai karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah laki-laki yaitu sebanyak 100 orang atau sebesar 100%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Status Responden

Status	Jumlah	Persentase (%)
Sudah menikah	95	95
Belum menikah	5	5
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah pegawai yang sudah menikah yaitu sebanyak 95 orang atau sebesar 95%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	8	8
1-3 tahun	12	12
4-6 tahun	19	19
> 6 tahun	61	61
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pada karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah pegawai dengan masa kerja > 6 tahun yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 61%.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	92	92
Diploma III	3	3
Strata 1	5	5
Jumlah	100	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai di karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry adalah pegawai dengan pendidikan setingkat SMA1 yaitu sebanyak 92 orang atau sebesar 92%.

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi Pegawai (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,300	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,300	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji validitas variabel kompetensi pegawai (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompetensi pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,590 dan paling rendah 0,300. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompetensi pegawai dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengendalian Internal (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,596	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,331	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,897	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji validitas variabel pengendalian internal (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengendalian internal. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,897 dan paling rendah 0,328. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengendalian internal dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Etos Kerja (X_3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,696	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,631	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,507	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,528	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,428	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,497	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji validitas variabel etos kerja (X_3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai etos kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,696 dan paling rendah 0,428. Dengan demikian seluruh item pernyataan pengendalian internal dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Pengadaan Barang dan Jasa (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,347	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,989	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,328	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,318	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,415	0,2050	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 9 hasil uji validitas variabel kualitas pengadaan barang dan jasa (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kualitas pengadaan barang dan jasa. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2050), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,989 dan paling rendah 0,318. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas pengadaan barang dan jasa dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabililitas

Variabel	Koefisien α <i>Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Budaya Kerja Dimensi AKHLAK	0,920	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Lingkungan Kerja	0,885	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi

Kesejahteraan Karyawan	0,840	0,8000-0,9999	Reliabel tinggi
Produktivitas Karyawan	0,783	0,6000-0,8000	Reliabel sedang

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 10 nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,920 untuk variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,885 untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,840 untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,783 untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel sedang.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai	0,399	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,959	0,05	Sig > alpha	Linear
Kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan	0,283	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

- Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai
Tabel 11 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai diperoleh nilai Sig sebesar $0,399 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
- Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Tabel 11 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh nilai Sig sebesar $0,959 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.
- Kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
Tabel 11 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,283 > 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S). Untuk uji *kolmogorow smirnov* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi _pegawai	Pengendalia n_internal	Etos_kerj a	Kualitas_Pe ngadaan_ba rang_jasa
N		99	99	99	99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.9192	23.5152	24.5758	23.3535
	Std. Deviation	3.47785	3.23048	3.20424	3.29599
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.125	.126	.143
	Positive	.060	.081	.072	.080
	Negative	-.125	-.125	-.126	-.143
Test Statistic		.125	.125	.126	.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.584 ^c	.595 ^c	.564 ^c	.302 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorow Smirnov* diperoleh nilai hasil uji K-S untuk ketiga variabel > nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa sebaran data adalah normal.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
Budaya Kerja Dimensi AKHLAK	0.751	.197	1.191	8.905	.000
Lingkungan Kerjal	0.702	.231	.407	3.040	.003
Kesejahteraan karyawan	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 13 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,983 + 0,751 X_1 + 0,702 X_2 + 0,584 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,983 yang berarti bahwa tanpa adanya Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan karyawan, maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan adalah 6,983 satuan.
2. Koefisien Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi pegawai dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,751 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja, artinya terdapat hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika Lingkungan Kerjameningkat sebesar satu satuan maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,702 satu satuan.
4. Koefisien Kesejahteraan karyawan, artinya terdapat hubungan positif antara Kesejahteraan karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Kesejahteraan karyawan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika Kesejahteraan karyawan naik sebesar satu satuan maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,584 satu satuan.
5. Pada hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar 0,751 merupakan hasil terbesar yang dapat meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja Karyawan bila dibandingkan dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,702 dan Kesejahteraan karyawan sebesar 0,584.

Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

**Tabel 14 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.983	3.000		2.328	.023
Budaya Kerja Dimensi AKHLAK	0.751	.197	1.191	8.905	.000

Lingkungan Kerja	0.702	.231	.407	3.040	.003
Kesejahteraan karyawan	0.584	.157	.154	2.145	.031

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar 8,905 ($t_{hitung}=8,905 > t_{tabel}=1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif Budaya Kerja Dimensi AKHLAK terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,040 ($t_{hitung}=3,040 > t_{tabel}=1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry
3. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan karyawan sebesar 2,145 ($t_{hitung}=2,145 > t_{tabel}=1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti bahwa ada pengaruh positif Kesejahteraan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry

Uji F

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1578.116	3	789.058	91.013	.000 ^b
Residual	580.870	85	8.670		
Total	2158.986	88			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Dimensi AKHLAKi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan karyawan

Pada *output* ANOVA (*analysis of variance*) Tabel 15 terlihat nilai F_{hitung} yaitu 91,013. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha=0,05$ yaitu 8,5494 maka $F_{hitung} = 91,013 > F_{tabel} = 8,5494$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry diterima. Variabel *entered remove* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya ketiga variabel bebas dapat masuk ke dalam perhitungan regresi berganda.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model.

Tabel 16. Koefisien Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.723	2.94444

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Dimensi AKHLAKi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 16 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,731 \times 100\% = 73,1\%$ yang artinya besarnya pengaruh Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry adalah sebesar 73,1% sedangkan selebihnya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Dimensi AKHLAK Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja Dimensi AKHLAK sebesar 8,905 ($t_{hitung} = 8,905 > t_{tabel} = 1,660$) yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompetensi pegawai terhadap Produktivitas Pegawai di PT ElangPerdana Tyre Industry. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM bahwa pengelolaan SDM dapat mempengaruhi nilai sebuah organisasi. SDM sebagai penggerak organisasi harus mampu (kompeten) dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengendalian internal sebesar 3,040 ($t_{hitung} = 3,040 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti bahwa ada pengaruh positif pengendalian internal terhadap produktivitas karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang baik dan efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan pengendalian internal yang kuat, perusahaan dapat memastikan bahwa prosedur operasional diikuti dengan benar, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja.

3. Pengaruh Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk variabel Kesejahteraan karyawan sebesar 2,145 ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti bahwa ada pengaruh Kesejahteraan

karyawan terhadap Produktivitas Karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry. Hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa produktif mereka dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa sejahtera, baik secara finansial, sosial, maupun kesehatan, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, yang akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

4. Pengaruh Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terlihat nilai F_{hitung} yaitu 91,013. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 8,5494 maka $F_{hitung} = 91,013 > F_{tabel} = 8,5494$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara 4.4.4 Budaya Kerja Dimensi AKHLAK, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT ElangPerdana Tyre Industry.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai AKHLAK, sistem pengendalian internal yang kuat, dan kesejahteraan karyawan yang terjamin, semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT ElangPerdana Tyre Industry. Budaya kerja yang menekankan kompetensi, keterlibatan, dan nilai-nilai etis mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Sistem pengendalian internal yang baik membantu perusahaan menjaga standar operasional yang tinggi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, kesejahteraan karyawan yang ditingkatkan, baik melalui dukungan finansial, sosial, maupun kesehatan, berdampak positif pada motivasi dan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan budaya kerja yang positif, penguatan sistem pengendalian internal, dan peningkatan kesejahteraan karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Kombinasi dari ketiga faktor ini berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2014). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE.
- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., & Sadiq, M. W. (2021). Service innovation in human resource management during COVID-19: a study to enhance employee loyalty using intrinsic rewards. *Frontiers in Psychology*, 12, 627659.
- Andika, T., Taqiyuddin, M., & Yunita, N. (2020). Amanah dan Khianat dalam Al-Qur'an Menurut Quraish Shihab. *Al Tadabbur: Jurnal Ilmu Alquran Dan Tafsir*, 5(2), 177–206.
- Arrozaaq, D. L. C. (2016). *Collaborative Governance (Studi Tentang Kolaborasi Antar Stakeholders Dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan Di Kabupaten Sidoarjo)*. Universitas Airlangga.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.

- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing organizational adaptability for complex environment. *Journal of Leadership Education*, 16(2), 183–198.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Catur Indah Kusumawati. (2013). Analisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada RSUD dr. Moewardi di Surakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Deviyanti, N. K., & Wati, N. W. A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi, Partisipasi Masyarakat, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 36–48.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Firdaus, A. (2021). Pengaruh Faktor Kesejahteraan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 45-58.
- Firmansyah, R. (2022). Isu Produktivitas Karyawan di Indonesia. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 45-59.
- Gaol, J. L. (2016). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. M. (2015). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.
- Hamisah, H., & Mahfudiyanto, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(3), 291–300.
- Hartatik, P. I. (2018). Sumber Daya Manusia. In *Laksana*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irfan, I. (2019). Penafsiran ayat-ayat amanah dalam al-Qur'an. *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 4(02), 113–128.
- Johannes Rene, E Pranyoto,. et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. repository.penerbiteureka.com.
- Kadir, I. (2022). Determination Of Work Productivity And Employee Performance: Analysis Of Work Discipline And Organizational Culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 601–607.
- Kasmawati, K., Nurbaya, S., & Maklassa, D. (2022). Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 243–248.
- Nurdyansyah. (2009). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- SE Menteri BUMN Tentang Nilai-nilai Utama (core Values) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, (2020).
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *5 Prioritas Kerja Presiden 2019 - 2024*. Menpan.Go.Id. <https://www.menpan.go.id/site/tentang-kami/tentang-kami/5-prioritas-kerja-presiden-2019-2024>

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring*. Dalam <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> Diakses Tanggal. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Kementrian BUMN. (2022). *Nilai-Nilai Utama (Core Values) SDM BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan*. Kementrian BUMN. <https://www.bumn.go.id/profil/erabarukami/nilai-organisasi>
- Khuong, M., Mai, T., & Phuong, N. (2020). The impacts of human resource management practices on employees' motivation and loyalty. *Management Science Letters*, 10(11), 2673–2682.
- Lestari, R., Nurfaahmiyati, N., & Oktoroza, M. L. (2022). The Effect of Core Values Akhlak Effectiveness on Employee Performance at Indonesian Sharia Bank in Bandung City. *Kajian Akuntansi*, 23(2), 131–147.
- Lestari, Winda Rika. (2012). Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan & Lingkungan Terhadap Kerja Organisasi (Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(1).
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9*. Bumi Aksara.
- Sobirin, A. (2016). Organisasi dan Perilaku Organisasi. In *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya (Vol. 1)*. SUKA Press.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi, A., & Nugroho, B. (2021). Pengaruh AKHLAK terhadap Produktivitas Karyawan di BUMN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3), 78-92.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke)*. Kencana Prenada Media Group.