

# **PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK JABAR BANTEN CABANG SERANG**

**Kartika Nurhayati, Ari Pradhanawati, Andi Wijayanto**

*Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*

*Email : tika3011@gmail.com*

## ***Abstract***

Labor productivity is affected by several factors, such as strong corporate culture and a good working environment. This study aims to identify and explain the influence of culture and work environment on employee productivity PT Bank Jabar Banten (BJB) branch of Serang. This type of research is explanatory research. Techniques of data collection using interviews, questionnaires and observation. The conclusion from this study is that there is influence between corporate culture and work environment on employee productivity. Based on the conclusion that the company needs to provide oversight of corporate culture in order to better control and there needs to be comfortable working environment for the employees so as to improve the productivity of previous work.

*keywords: corporate culture, work environment, work productivity*

## **Abstrak**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah budaya perusahaan yang kuat dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) cabang Serang. Tipe penelitian ini adalah *eksplanatory research*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara budaya perusahaan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan maka perusahaan perlu memberikan pengawasan budaya perusahaan agar lebih baik dan perlu ada kontrol terhadap lingkungan kerja agar nyaman bagi para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari sebelumnya.

*kata kunci : budaya perusahaan, lingkungan kerja, produktivitas kerja*

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan).

Industri perbankan yang bergerak dalam bidang jasa dan pelayanan akhir-akhir ini mengalami pertumbuhan yang pesat sehingga tiap bank dituntut untuk selalu meningkatkan kualitasnya baik dari segi pelayanan maupun keunggulan produk yang ditawarkan. Dalam menghadapi persaingan ini, setiap sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, diharapkan dapat memacu produktivitasnya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Amirullah dan Budiyo (2003), bahwa dengan adanya budaya perusahaan yang sesuai tentu akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan. Karyawan bekerja dengan rasa kebersamaan sehingga dengan kebersamaan inilah diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun selain budaya organisasi, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengaruh lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan.

PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk merupakan bank pemerintah milik daerah yang ada di Indonesia yang mempunyai peranan yang cukup besar dalam dunia perbankan. Bank Jabar Banten adalah bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank Jabar Banten memiliki visi menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia dan memiliki misi untuk menjadi penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, melaksanakan penyimpanan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah.

Produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk rata-rata lebih rendah dibandingkan produktivitas kerja karyawan bank umum lainnya hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain waktu menangani pelanggan lama, rendahnya kemampuan terhadap produk karyawan. Waktu menangani pelanggan lama disebabkan karena kurangnya keinginan karyawan untuk menangani nasabah dengan serius, hal ini disebabkan karena tingkat kejenuhan dengan pekerjaan yang monoton (sama) dari hari ke hari. Hal inilah yang menarik penulis untuk mengetahui apakah *budaya perusahaan dan lingkungan kerja* mempengaruhi produktivitas karyawan, maka penulis perlu melakukan penelitian mengenai, "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" penelitian dilakukan di PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang.

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut: (a) Bagaimana budaya perusahaan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (b) Bagaimana lingkungan kerja pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (c) Bagaimana produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (d) Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (e) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (f) Bagaimana pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (a) Untuk mengetahui budaya perusahaan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (b) Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (c) Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (d) Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (e) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?; (f) Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang ?.

## **KAJIAN TEORI**

Budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, serta mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan (Robbins, 1994). Menurut Robbins (1994:480), indikator dari budaya organisasi adalah : (a) Inisiatif individu; (b) Tanggung jawab; (c) integritas; (d) dukungan manajemen; (e) kontrol; (f) sistem imbalan; (g) toleransi; (h) pola komunikasi.

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku Susanto (1997).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut : (a) penerangan; (b) suhu udara; (c) suara bising; (d) penggunaan warna; (e) ruang gerak; (f) keamanan kerja.

Robbins (dalam Djokosantoso, 2003) berpendapat bahwa produktivitas menggambarkan suatu perilaku kerja yang ditampakkan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi atau penilaian kinerja melalui kualitas kerja pegawai dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (ketepatan waktu). Hal penting yang perlu digaris bawahi adalah kinerja seorang pegawai akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya. Berdasarkan teori, maka ditetapkan indikator produktivitas kerja pegawai PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang yaitu hasil kerja dan disiplin.

## **Metode**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penjelasan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk

Cabang Serang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang yang berjumlah 66 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala interval dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS For Windows.

## Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

### Skor Rata – Rata Variabel Budaya Perusahaan

Indikator	No Item	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Rata - Rata Item	Rata - Rata Indikator
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
Inisiatif Individu	1	4	20	41	164	21	63	-	0	-	0	247	3,74	3,85
	2	11	55	35	140	20	60	-	0	-	0	255	3,86	
	3	6	30	46	184	14	42	-	0	-	0	256	3,88	
	4	10	50	44	176	12	36	-	0	-	0	262	3,97	
	5	8	40	36	144	22	66	-	0	-	0	250	3,79	
Tanggung Jawab	6	10	50	33	132	23	69	-	0	-	0	251	3,80	3,76
	7	7	35	36	144	23	69	-	0	-	0	248	3,76	
	8	4	20	44	176	18	54	-	0	-	0	250	3,79	
	9	7	35	35	140	24	72	-	0	-	0	247	3,74	
	10	4	20	39	156	23	69	-	0	-	0	245	3,71	
Integritas	11	16	80	41	164	9	27	-	0	-	0	271	4,11	3,87
	12	5	25	52	208	9	27	-	0	-	0	260	3,94	
	13	9	45	37	148	20	60	-	0	-	0	253	3,83	
	14	5	25	38	152	23	69	-	0	-	0	246	3,73	
	15	10	50	30	120	25	75	1	2	-	0	247	3,74	
Kontrol	21	9	45	38	152	19	57	-	0	-	0	254	3,85	3,86
	22	13	65	32	128	21	63	-	0	-	0	256	3,88	
	23	15	75	36	144	15	45	-	0	-	0	264	4,00	
	24	5	25	39	156	22	66	-	0	-	0	247	3,74	
	25	15	75	36	144	15	45	-	0	-	0	264	4,00	
Sistem Imbalan	26	7	35	42	168	17	51	-	0	-	0	254	3,85	3,78
	27	11	55	30	120	24	72	1	2	-	0	249	3,77	
	28	9	45	31	124	17	51	9	18	-	0	238	3,61	
	29	10	50	28	112	24	72	4	8	-	0	242	3,67	
Toleransi	30	6	30	40	160	20	60	-	0	-	0	250	3,79	3,80
	31	7	35	37	148	22	66	-	0	-	0	249	3,77	
	32	7	35	43	172	16	48	-	0	-	0	255	3,86	
Pola Komunikasi	33	1	5	33	132	32	96	-	0	-	0	233	3,53	3,74
	34	9	45	27	108	30	90	-	0	-	0	243	3,68	
	35	11	55	45	180	10	30	-	0	-	0	265	4,02	
Total Skor & Frekuensi		309	1545	1313	5252	673	2016	15	30	-	0	<b>8846 (S)</b>	<b>2310 (F)</b>	<b>3,82</b>
<b>Rata-Rata Seluruh Indikator</b>													<b>3,82</b>	

### Skor Rata – Rata Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	No Item	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Rata – Rata Item	Rata – Rata Indikator
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
Penerangan	36	14	70	30	120	18	54	4	8	-	0	252	3,82	3,77
	37	11	55	29	116	25	75	1	2	-	0	248	3,76	
	38	8	40	33	132	21	63	4	8	-	0	243	3,68	
	39	15	75	28	112	19	57	4	8	-	0	252	3,82	
Suhu Udara	40	2	10	30	120	26	78	8	16	-	0	224	3,39	3,76
	41	12	60	37	148	15	45	2	4	-	0	257	3,89	
	42	14	70	32	128	18	54	2	4	-	0	256	3,88	
	43	14	70	33	132	15	45	4	8	-	0	255	3,86	
Suara Bising	44	10	50	42	168	9	27	5	10	-	0	255	3,86	3,80
	45	9	45	31	124	23	69	3	6	-	0	244	3,70	
	46	9	45	28	112	25	75	4	8	-	0	240	3,64	
	47	11	55	40	160	15	45	-	0	-	0	260	3,94	
Penggunaan Warna	48	13	65	31	124	21	63	1	2	-	0	254	3,85	3,94
	49	12	60	35	140	19	57	-	0	-	0	257	3,89	
	50	8	40	43	172	15	45	-	0	-	0	257	3,89	
	51	22	110	27	108	17	51	-	0	-	0	269	4,08	
Ruang Gerak	52	9	45	44	176	13	39	-	0	-	0	260	3,94	3,87
	53	9	45	38	152	19	57	-	0	-	0	254	3,85	
	54	12	60	35	140	16	48	-	0	-	0	248	3,76	
	55	18	90	28	112	16	48	4	8	-	0	258	3,91	
Keamanan Kerja	56	8	40	41	154	17	51	-	0	-	0	255	3,86	3,83
	57	15	75	35	140	16	48	-	0	-	0	263	3,98	
	58	7	35	42	168	17	51	-	0	-	0	254	3,85	
	59	10	50	44	176	12	36	-	0	-	0	262	3,97	
Total Skor & Frekuensi	60	8	40	36	144	22	66	-	0	-	0	250	3,79	3,83
	61	4	20	45	180	17	51	-	0	-	0	251	3,80	
Total Skor & Frekuensi	62	2	10	46	184	18	54	-	0	-	0	248	3,76	3,83
	<b>Rata-Rata Seluruh Indikator</b>											<b>6826 (S)</b>	<b>1779 (F)</b>	

### Skor Rata – Rata Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	No Item	SS		S		N		TS		STS		Total Skor	Rata – Rata Item	Rata – Rata Indikator
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
Hasil Kerja	63	13	65	33	132	17	51	4	8	-	0	256	3,88	3,77
	64	18	90	27	108	16	48	5	10	-	0	256	3,88	
	65	18	90	25	100	14	42	9	18	-	0	250	3,79	
	66	8	40	24	96	31	93	3	6	-	0	235	3,56	
Disiplin	67	4	20	43	172	19	57	-	0	-	0	249	3,77	3,87
	68	13	65	36	144	16	48	1	2	-	0	259	3,92	
	69	8	40	41	164	17	51	-	0	-	0	255	3,86	
	70	3	15	47	188	16	48	-	0	-	0	251	3,80	
	71	16	80	33	132	14	42	3	6	-	0	260	3,94	
	72	7	35	43	172	16	48	-	0	-	0	255	3,86	
Total Skor & Frekuensi	<b>Rata-Rata Seluruh Indikator</b>											<b>2526 (S)</b>	<b>661 (F)</b>	<b>3,82</b>

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		t hitung/ F hitung	Signifikansi	Korelasi	Determinasi	
1	Pengaruh Budaya Perusahaan ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	11,485	0,000	0,821	67,3%	Ha diterima
2	Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	10,920	0,000	0,807	65,1%	Ha diterima
3	Pengaruh Budaya Perusahaan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	72,405	0,000	0,835	69,7%	Ha diterima

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2013

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata variabel budaya perusahaan yaitu sebesar 8846 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 2310 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel budaya perusahaan yaitu sebesar 3,82. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden senang dengan budaya perusahaan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan tabel skor dan rata-rata variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata yaitu sebesar 6826 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 1779 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 3,83. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden menilai perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan pantas untuk bekerja.

Berdasarkan tabel skor dan rata-rata variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa total skor yang diperoleh dari hasil perhitungan skor dan rata – rata yaitu sebesar 2526 sedangkan total frekuensi yang diperoleh yaitu sebesar 661 sehingga dapat diketahui nilai rata – rata dari variabel budaya perusahaan yaitu sebesar 3,82. Bila dibandingkan dengan rentang skor 1 - 5, maka hasil yang diperoleh adalah skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata responden memiliki kesadaran untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,821 yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara

budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja sebesar 67,3%, yang berarti 67,3% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana hasil uji korelasi antara keduanya yaitu 0,807, yang berarti hubungan antara keduanya adalah kuat. Hasil uji determinasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 65,1%, ini berarti 65,1% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.

Budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hasil uji korelasi yaitu sebesar 0,835 yang berarti hubungan antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja adalah kuat. Hasil uji determinasi antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 69,7%, ini berarti 69,7% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian, secara umum responden merasa bahwa budaya perusahaan yang ada tergolong baik. Mayoritas responden juga berpendapat bahwa ada kesesuaian antara budaya perusahaan dengan produktivitas kerja dan manfaat yang diperoleh. Selain itu responden juga berpendapat bahwa budaya perusahaan yang terdapat di PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang sudah cukup baik hal ini dikarenakan, terdapat responden yang kurang mengetahui dan menerapkan budaya perusahaan dengan baik dalam perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan pada di PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk Cabang Serang tergolong baik sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh antara budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan maka, pihak perusahaan harus lebih mengutamakan dan lebih teliti mengenai masalah lingkungan salah satu caranya dengan membuat suasana lingkungan kerja tersebut menjadi lebih menyenangkan yaitu dengan menjaga supaya ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ke ruang kerja, penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan, tata ruang yang rapi dan tata letak peralatan yang rapi menimbulkan rasa estetika yang tinggi, lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama. Kesemuanya itu sangatlah penting untuk mendapat perhatian karena para karyawan dan anggota organisasi lainnya menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya dihabiskan ditempat kerjanya.

Berdasarkan penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga semua hal yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja harus di penuhi baik dari keadaan tempat kerja, sirkulasi maupun keamanan di tempat bekerja yang dapat mendorong karyawan semangat dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas karyawan. Setiap pimpinan perusahaan harus selalu mengikuti perkembangan perusahaan dan berusaha memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat menunjang produktivitas kerja karyawan. Hendaklah setiap karyawan berusaha untuk selalu melaksanakan budaya perusahaan yang ada di perusahaan, menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja serta meningkatkan produktivitas perusahaan serta mutu dan kualitas dari perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) Budaya perusahaan berdasarkan penelitian pada karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) cabang Serang menunjukkan bahwa sebagian besar responden (78,8%) menyatakan baik artinya pimpinan mendorong karyawan untuk selalu melakukan inovasi, berkreatifitas dan memberikan kebebasan dalam bertindak; (b) Lingkungan kerja berdasarkan penelitian pada karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) cabang Serang menunjukkan bahwa sebagian besar responden (81,8%) menyatakan baik artinya pihak perusahaan selalu memantau dan mengendalikan tingkat suhu udara dalam ruang kerja, kelembaban ruang kerja, ventilasi yang dibutuhkan dalam ruang kerja, kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin yang terdapat di ruang kerja, dan pencahayaan yang sesuai, seperti yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta peraturan lainnya; (c) Produktivitas kerja berdasarkan penelitian pada karyawan PT Bank Jabar Banten (BJB) cabang Serang menunjukkan bahwa sebagian besar responden (71,2%) menyatakan tinggi artinya karyawan sudah dapat memenuhi beban pekerjaan yang ditetapkan dengan efisien, tepat waktu, dan teliti sesuai prosedur dan standard. Namun terdapat sebagian kecil responden (19,7%) yang menyatakan cukup tinggi dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; (d) Pengaruh budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk cabang Serang berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat pengaruh positif yang kuat (67,3%), artinya apabila karyawan menilai budaya perusahaan pada baik cenderung produktivitas kerja tinggi demikian sebaliknya apabila karyawan menilai budaya perusahaan tidak baik cenderung produktivitas kerja rendah; (e) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk cabang Serang berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut terdapat pengaruh positif yang kuat (65,1%), artinya apabila karyawan menilai lingkungan kerja baik cenderung produktivitas kerja tinggi demikian sebaliknya apabila karyawan menilai lingkungan kerja tidak baik cenderung produktivitas kerja rendah; (f) Budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk cabang Serang berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut terdapat pengaruh positif yang kuat (65,1%), artinya apabila karyawan menilai budaya perusahaan dan lingkungan kerja baik cenderung produktivitas kerja tinggi demikian sebaliknya apabila karyawan menilai budaya perusahaan dan lingkungan kerja tidak baik cenderung produktivitas kerja rendah. Yang ditunjukkan melalui uji F dan hasil uji regresi linear berganda, untuk budaya perusahaan sebesar 0,176 dan 0,165 untuk lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil tabel skor rata-rata variabel yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT Bank Jabar Banten (BJB) Tbk adalah sebagai berikut : (a) Merujuk pada tabel 3.100 maka hal-hal yang perlu ditingkatkan kaitannya dengan budaya perusahaan adalah karyawan harus lebih melakukan inovasi atau menemukan gagasan baru dalam bekerja, lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan integritas, mematuhi peraturan yang ada, pimpinan harus lebih sering memberikan sosialisasi dan penerapan kebijakan yang konsisten kepada karyawan, imbalan yang diberikan kepada karyawan harus lebih di sesuaikan lagi; (b) Merujuk pada tabel 3.101 maka hal-hal yang perlu ditingkatkan

kaitannya dengan lingkungan kerja adalah perusahaan lebih memperhatikan pengaturan cahaya, suhu udara dan warna cat dinding guna menunjang kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Ruang kerja lebih diperlebar sehingga ruang gerak para karyawan terasa leluasa dan perusahaan harus lebih memperhatikan dan mampu menyediakan perangkat keamanan; (c) Merujuk pada tabel 3.102 maka hal-hal yang perlu ditingkatkan kaitannya dengan produktivitas kerja adalah karyawan harus menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja. Para karyawan perlu meningkatkan hasil kerjanya agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amirullah dan Haris Budiyo. 2003. **Pengantar Manajemen**. Edisi kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Djokosantoso, Moeliono. 2003. **Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, Alex S. 2000. **Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Ed. 3 Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 1994. **Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi**. Jakarta : Arcan.
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju.
- Susanto, A.B. 1997. **Budaya Perusahaan**. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.