



Pengaruh Budaya Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery

Young Parulian Panggabean

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Majapahit Mojokerto

Imam Baidlowi

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Majapahit Mojokerto

Toto Heru Dwihandoko

Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Majapahit Mojokerto

Korespondensi penulis : youngparulian1234@gmail.com

Abstract. *This study aims to investigate the effect of work culture and working conditions on employee productivity at Arin Bakery. The sample of this study consisted of 30 employees from the total population. The sampling method used was saturated sample sampling technique, in which all members of the population were part of the research sample. Data were collected through a survey using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The questionnaire included questions related to work culture, working conditions, and work productivity. The collected data were then analyzed using regression analysis. The results showed that there is a positive and significant influence between work culture on employee productivity at Arin Bakery partially. This can be seen from the t-value (2.852) which is greater than the t-table (1.699) with a significance level of 0.008 which is smaller than 0.05, and a regression coefficient of 0.508. Furthermore, the results also show that there is a positive and significant influence between working conditions on employee productivity at Arin Bakery partially. It can be seen from the t-value (2.109) which is greater than the t-table (1.699) with a significance level of 0.000 which is also smaller than 0.05, as well as a regression coefficient value of 0.529. In addition, this study also shows that simultaneously, work culture and working conditions together have a significant influence on employee productivity at Arin Bakery. This can be seen from the results of the F test (74.176) which is greater than the F-table (8.169) with a significance level of 0.000 which is smaller than 0.05.*

Keywords: *Work Culture, Working Conditions, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh budaya kerja dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Arin Bakery. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 karyawan dari populasi keseluruhan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait budaya kerja, kondisi kerja, dan produktivitas kerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery secara parsial. Hal ini dapat dilihat dari nilai t (2,852) yang lebih besar dari t-tabel (1,699) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,508. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery secara parsial. Terlihat dari nilai t (2,109) yang lebih besar dari t-tabel (1,699) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,529. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, budaya kerja dan kondisi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery. Hal ini terlihat dari hasil uji F (74,176) yang lebih besar dari F-tabel (8,169) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan kondisi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Arin Bakery.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kondisi Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang mendasar dalam era pertumbuhan jangka panjang nasional serta merupakan tugas semua orang untuk menyelesaikannya. Karena alasan sederhana, SDM adalah aset perusahaan yang paling berharga dalam menciptakan keunggulan kompetitif di pasar. Aktivitas di tempat kerja tidak dapat berjalan tanpa sumber daya manusia. Karena hal ini terkait dengan masalah kualitas dan pencapaian kerja. (Saridawati, 2020)

Perusahaan harus memperhatikan elemen situasi kerja untuk menciptakan suasana yang menarik bagi perspektif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, karyawan dapat melihat lingkungan kerja mereka sebagai sumber inspirasi. Kondisi kerja adalah pertemuan berbagai faktor yang bergabung untuk membentuk lingkungan tempat seseorang melakukan pekerjaannya. Konsep ini dapat diartikan secara longgar bahwa kondisi kerja adalah sekumpulan keadaan yang mendefinisikan tempat kerja organisasi dan karyawannya. (Yuliza et al., 2023) Budaya perusahaan terbentuk sebagai kebiasaan dalam lingkungan yang mencakup populasi struktural organisasi serta semua peralatan dan kondisi kerja yang diperlukan untuk menjaga agar perusahaan tetap berjalan dengan lancar. (Fahmi & Saputri, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mencapai keseimbangan yang adil antara kebutuhan pemberi kerja dan pekerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, Manajemen SDM berusaha untuk membangun iklim yang kondusif bagi keinginan karyawan untuk bekerja sama agar pekerja selalu bekerja sama, berproduksi agar pekerja dapat secara konsisten menghasilkan output yang berkualitas tinggi, dan mendapatkan kepuasan baik secara finansial maupun emosional dari pekerjaan mereka. (Madjidu et al., 2022)

Pada perusahaan pembuatan makanan manajemen dijalankan tentunya juga akan berdampak pada produktivitas yang ada. Perusahaan yang bergerak pada pembuatan roti di Mojosari Mojokerto yakni Arin Bakery telah memperhatikan bagaimana melakukan manajemen yang efisien. Terbukti pada observasi oleh peneliti yang dilakukan hari Rabu 15 Juli 2023 di mana pengelolaan pesanan roti yang pada saat itu terjadi tergolong banyak, tetapi owner yang selalu membiasakan untuk melakukan tahapan-tahapan secara rapi dengan memperhatikan kondisi perorangan setiap karyawan membuat pesanan yang tergolong banyak tersebut bukan menjadi suatu masalah. Ibu Meylinda selaku owner Arin Bakery mampu melakukan pengelolaan terhadap 30 karyawannya secara efisien dengan memperhatikan setiap kondisi yang terjadi pada permintaan *customer*.

Pada dasarnya hal ini sudah dilakukan oleh *owner* sejak mendirikan tempat usaha di mana sudah diadakan riset lokasi yang nyaman mungkin yang tidak terlalu dekat dengan

suara kebisingan serta tidak terlalu jauh dari pandangan pasar *customer* di mana terletak di dekat jalan raya tetapi adanya gang menjorok yang terlihat dari jalan raya. Hal itu pun juga didukung dengan kontrak setiap karyawan yang dilakukan sedetail mungkin dan beberapa hal yang harus dipunyai seperti sikap-sikap tertentu.

Sejauh ini *owner* Arin Bakery belum mengetahui dengan jelas terkait apakah budaya kerja dan kondisi kerja yang ada pada Arin bakery berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian akan dapat dapat dijadikan sebuah masukan untuk pimpinan Arin Bakery dalam mengambil Langkah kedepannya bagi usaha yang digelutinya. Sehingga peneliti kemudian tertarik dengan judul “Pengaruh Budaya

KAJIAN TEORI

Budaya Kerja

Sumber daya manusia perusahaan adalah salah satu aset yang paling berharga, sehingga penting untuk membina lingkungan kerja yang positif bagi para karyawannya. Budaya kerja perusahaan sangat penting bagi keberhasilannya karena merupakan salah satu cara utama untuk membedakannya dari para pesaingnya. Membangun budaya kerja yang kuat melibatkan penanaman seperangkat nilai dan norma bersama, serta memberikan informasi dan pelatihan khusus kepada anggota staf.

Dalam dunia yang ideal, budaya perusahaan akan diciptakan untuk mencapai misi yang dinyatakan dan aspirasi pribadi karyawannya. Para pemimpin mendorong budaya kerja karena hal ini membantu karyawan mereka meningkatkan keterampilan dan, pada gilirannya, produktivitas mereka; namun, waktu yang dihabiskan untuk pelatihan harus diseimbangkan dengan peningkatan efisiensi yang dihasilkan dari keterampilan yang lebih baik.

Dessler berpendapat bahwa budaya kerja mengacu pada proses menanamkan pengetahuan dan kebiasaan yang dibutuhkan oleh para pekerja untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Selain itu, menurut Mondy, budaya kerja adalah proses pembelajaran yang dimaksudkan untuk mengubah kemampuan orang dalam melakukan pekerjaan mereka..(Afriza, 2019)

Adapun yang menjadi indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha pada (Amin, 2017) yakni:

1. Kebiasaan

Kebiasaan karyawan dapat diketahui dari perilaku organisasi mereka, yang didasarkan pada pemahaman mereka akan hak dan tanggung jawab mereka sendiri dan orang lain, tingkat otonomi dan akuntabilitas di tempat kerja. Karena sikap dapat menggeser posisi

mereka, maka masuk akal jika sikap tidak didasarkan pada stabilitas atau kekuasaan seperti istilah-istilah lain yang dapat dibandingkan dengan sikap, seperti posisi. Secara sadar atau tidak, orang cenderung mengulangi perilaku dan sikap yang sama berulang-ulang; kebiasaan yang sulit dihilangkan dengan sendirinya ini dapat diatasi dengan adanya aturan yang ketat baik dari organisasi atau perusahaan.

2. Peraturan

Karena peraturan merupakan salah satu bentuk ketegasan dan komponen yang paling signifikan dalam mewujudkan karyawan yang disiplin dalam mematuhi segala macam peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan, maka diperlukan untuk menawarkan ketertiban dan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat diharapkan para pekerja memiliki pemahaman yang canggih tentang implikasi dari peraturan yang diberlakukan baik oleh perusahaan maupun perguruan tinggi.

3. Nilai-nilai

Penilaian seseorang terhadap kepentingan, kualitas, dan kebenaran sesuatu menentukan seberapa besar mereka menghargainya. Nilai hanya dapat berfungsi jika dikodekan dengan cara tertentu. Nilai tidak berwujud; nilai hanya dapat dilihat atau dialami jika ditangkap dalam suatu media yang berwujud, seperti dokumen, mobil, atau kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan; yang pertama harus mencerminkan yang kedua dalam hal orientasi, keselarasan, dan keseimbangan. Evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk memastikan kualitas dan kuantitas output yang tinggi.

Kondisis Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada aspek sosial, psikologis, dan fisik dari sebuah organisasi yang berdampak pada karyawan saat mereka melakukan tugas sehari-hari. Suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan kondisi tempat kerja serta peralatan yang digunakan di dalamnya merupakan contoh kondisi kerja. Kebahagiaan dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan fisik, tuntutan pekerjaan mental, dan peraturan yang mengatur tempat kerja. (Agustin, 2020) Jika tempat kerja kondusif bagi kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan, organisasi akan mengalami peningkatan produktivitas dan semangat kerja. Ketika karyawan tidak senang dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung tidak memberikan upaya terbaik mereka, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas perusahaan. Menurut (Adha et al., 2019), kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berdampak pada pekerjaan karyawan dalam menjalankan kewajibannya adalah keadaan kerja atau yang secara umum

disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut Nitiseminto, lingkungan kerja seorang pekerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar dia yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kondisi kerja, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara, tidak hanya mencakup unsur fisik kerja dan usaha mental tetapi juga norma-norma dan kebijakan organisasi yang mengatur tempat kerja.(Afriyan & Aswar, 2020).

1. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Jika tempat kerja ko Sementara keamanan kerja mengacu pada keamanan fisik tempat kerja, keselamatan kerja mengacu pada seberapa yakin pekerja merasa bahwa mereka akan terlindungi dari bahaya saat bekerja.

2. Jam kerja

Jam kerja mengacu pada durasi atau lama waktu yang dialokasikan untuk menjalankan tugas pekerjaan dalam satu hari, serta waktu yang diberikan untuk istirahat atau istirahat kerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan elemen penting yang mendukung kelancaran dan kesempurnaan proses kerja. Ketersediaan fasilitas yang komprehensif menjadi faktor pendukung utama dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efisien dan efektif.

4. Suasana kerja

Kondisi di sekitar karyawan yang sedang bekerja dapat berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja yang dimaksud meliputi faktor-faktor seperti lokasi tempat kerja, fasilitas yang tersedia, tingkat kebersihan, dan tingkat pencahayaan di area kerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas sumber daya manusia mengacu pada efisiensi yang digunakan untuk menghasilkan sejumlah input yang dapat diukur. Produktivitas juga dapat dianggap sebagai metode di mana sumber daya manusia digunakan untuk memaksimalkan output dalam kaitannya dengan input. Produktivitas dapat dihitung dengan menimbang input tenaga kerja terhadap output.

Produktivitas di tempat kerja diukur dengan membandingkan output per unit waktu dari sumber tenaga kerja tertentu dengan semacam tolok ukur untuk menentukan apakah sumber tersebut efektif dalam memenuhi tuntutan bisnis atau tidak. Istilah produktivitas digunakan untuk menggambarkan tingkat keluaran relatif terhadap masukan yang dapat dicapai melalui peningkatan kinerja. (Baiti et al., 2020).

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam (Agustin, 2020) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain:

1. Keterampilan

Setiap pekerja memiliki dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat, sambil terus mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

2. Kemampuan

Pekerja berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pekerjaannya.

3. Sikap

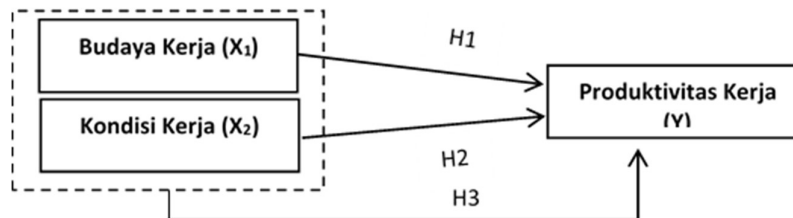
Pekerja menunjukkan sikap yang siap dan sigap, serta loyalitas terhadap pekerjaannya. Mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik.

4. Perilaku

Setiap pekerja memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil produksi dan mereka senantiasa bekerja sama secara kolaboratif dalam berbagai aspek pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dan dilakukan dengan penelitian kausalitas dengan hipotesis yang dijelaskan pada gambar berikut:



Dilakukan pada Arin Bakery dengan populasi yang diwakili dari seluruh karyawan dan sampling jenuh pada tanggal 1 April – 1 Juni 2023.

Analisa Data dilakukan dengan uji regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi olah data SPSS versi 26.0.0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0.662	0.3061	Valid
X1.2	0.861	0.3061	Valid
X1.3	0.743	0.3061	Valid
X1.4	0.702	0.3061	Valid
X1.5	0.697	0.3061	Valid
X1.6	0.727	0.3061	Valid
X1.7	0.569	0.3061	Valid
X1.8	0.772	0.3061	Valid
X2.1	0.526	0.3061	Valid
X2.2	0.711	0.3061	Valid
X2.3	0.768	0.3061	Valid
X2.4	0.844	0.3061	Valid
X2.5	0.773	0.3061	Valid
X2.6	0.721	0.3061	Valid
Y.1	0.539	0.3061	Valid
Y.2	0.624	0.3061	Valid
Y.3	0.740	0.3061	Valid
Y.4	0.676	0.3061	Valid
Y.5	0.724	0.3061	Valid
Y.6	0.709	0.3061	Valid
Y.7	0.633	0.3061	Valid
Y.8	0.673	0.3061	Valid

Dari data diatas dapat dinyatakan setiap pernyataan pada kuesioner dalam penelitian telah lebih dari nilai r rabel sehingga dinyatakan lolos hasil uji validitas.

B. Uji Realiabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Budaya Kerja	0.857	8
Kondisi Kerja	0.801	6

Dari data diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha untuk variabel budaya kerja (0.857) > 0.6 dan kondisi kerja (0.801) > 0.6 sehingga dinyatakan setiap pernyataan pada kuesioner dalam penelitian dinyatakan lolos hasil uji realibilitas.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Shapiro-Wilk		
Statistic	df	Sig.
0.964	30	0.401

Dari hasil uji diatas diketahui nilai signifikansi (0.401) lebih besar dari 0.05 sehingga pada penelitian sebaran data sudah terdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF
Budaya Kerja (X1)	0.159	6,283
Kondisi Kerja (X2)	0.159	6,283

Dari data ditemukan dari nilai tolerance (>0.10) dan VIF (<10) keduanya dinyatakan lolos ketentuan sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas pada hubungan antar variabel independen.

C. Uji Heterokedastsitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.789	1.734		2.186	.038
	Budaya Kerja	-.027	.120	-.107	-.230	.820
	Kondisi Kerja	-.053	.168	-.147	-.315	.755

Diketahui nilai signifikansi X1 (budaya kerja) sebesar 0.820 dan X2 (kondisi kerja) 0.755 keduanya lebih besar dari 0.05 sehingga model regresi tidak ditemui gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

A. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.067	2.581	
Budaya Kerja	.508	.178	.540
Kondisi Kerja	.529	.251	.399

Dari hasil tersebut kemudian dimasukkan persamaan regresi yang telah dirumuskan sebelumnya yakni berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$$

$$= 2,067 + 0.508 (\text{Budaya Kerja}) + 0.529 (\text{Kondisi Kerja}) + \varepsilon$$

B. Uji t

	t hitung	signifikansi
(Constant)	.801	.430
Budaya Kerja	2.852	.008
Kondisi Kerja	2.109	.044

1. Nilai signifikansi pada budaya kerja menunjukkan 0.008 (< 0.05) dan t hitung 2,852 ($> 1,699$) lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis pertama **Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery diterima.**
2. Sedangkan nilai signifikansi pada kondisi kerja menunjukkan 0.044 (< 0.05) dan t hitung 2.109 ($> 1,699$) lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis kedua **Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery diterima.**

C. Uji F

Model		f hitung	signifika nsi
1	Regression	74.176	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Nilai signifikansi budaya kerja dan kondisi kerja menunjukkan 0.00 (< 0.05) dan F hitung 74.176 (> 8.619) lebih besar dari F tabel sehingga hipotesis ketiga **Budaya Kerja dan Kondisi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery diterima.**

PEMBAHASAN

1. Hubungan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery

Dari hasil uji statistik diketahui hubungan budaya kerja terhadap produktivitas kerja Arin Bakery secara parsial adalah signifikan dengan t hitung (2,852) lebih besar dari t tabel (1,699) dan nilai signifikansi 0.008, serta memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.508.

Budaya kerja pada Arin bakery memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Arin Bakery, sesuai dengan penjelasan perihal manajemen harus menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat bagi setiap pegawai, karena budaya yang kuat merupakan landasan dasar di mana organisasi itu dipegang secara mendalam dan dianut sepenuhnya. Makin banyak anggota organisasi menerima suatu kebudayaan dalam perusahaan maka makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai budaya tersebut. (Sasuwe et al., 2018)

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Madjidu et al., 2022) yang menyatakan untuk meningkatkan produktivitas kerja budaya kerja harus diterapkan dalam melakukan kerja sebagai pembeda dengan organisasi lain dan menjadi sebuah keunggulan organisasi.

2. Hubungan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery

Dari hasil uji statistik diketahui hubungan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja Arin Bakery secara parsial adalah signifikan dengan t hitung (2,109) lebih besar dari t tabel (1,699) dan nilai signifikansi 0.000. serta memiliki arah hubungan yang positif dengan nilai koefisien 0.529.

Hal ini mendukung terhadap penelitian yang dilakukan oleh (Hasbi et al., 2021) yang menyatakan dalam kondisi kinerja seseorang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Budaya Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery

Dari hasil uji statistik diketahui hubungan budaya kerja dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja Arin Bakery secara simultan adalah signifikan dengan F hitung (74,176) lebih besar dari F tabel (8,169) dan nilai signifikansi 0.000. Hal ini mendukung perhitungan secara parsial bahwasannya budaya kerja dan kondisi kerja memiliki pengaruh. Diketahui pula besaran pengaruh terhadap produktivitas kerja lebih condong terhadap representatif dari budaya kerja. Sehingga hasil ini dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Misalnya, perusahaan dapat mengadopsi program pengembangan

budaya kerja, pelatihan kepemimpinan, atau memperbaiki kondisi kerja fisik untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas karyawan sesuai yang dijelaskan pada penelitian (Madjidu et al., 2022) bahwasannya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang meningkat.

PENUTUP

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery secara parsial dengan melihat hasil uji t ($2,852 > 1,699$) dengan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ serta nilai koefisien 0.508.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery secara parsial dengan melihat hasil uji t ($74,176 > 8,169$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ serta nilai koefisien 0.529.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Arin Bakery secara simultan dengan melihat hasil uji F ($2,109 > 1,699$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 47–62. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Afriyan, R., & Aswar. (2020). Kinerja Karyawab Ditinjau dari Kondisi dan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Cabanag Makasasar. *Bongaya Journal of Research Management*, 3.
- Afriza, C. (2019). *Analisis Budaya Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe Intervening Pada PT. Matahari Department Store Binjai Supermall*. Universitas Pebangunan Panca Bud Medan.
- Agustin, N. (2020). *Pengaruh Kondisi Kerja, Gaji, Komunikasi, dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi AKM Jaya Cabang Binakarsa Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan SELATAN*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Amin, M. (2017). *Hubungan Antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di MTs N 1 Lampung Selatan Kabupaten Lampung Selatan*.
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. 04(01), 69–87.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . semakin diminati konsumen . Apalagi perangkat handphone semakin mobile dan cukup efektif Instan , Speedy serta IndiHome , merupakan pr. *PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan,*

Inovasi, Dan Inkubator Bisnis), 1(1), 243–251.

- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Saridawati. (2020). Peranan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418.
- Yuliza, S., Arifin, V. N., Ariscasari, P., & Aceh, U. M. (2023). Analisis Faktor Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada Operator SPBU Di Banda Aceh Tahun 2022. 2, 68–74.