

Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara III Bagian operasional SDM Medan)

Rifqah Tiara Nazari Harahap
Universitas Sumatera Utara

Kartini Harahap
Universitas Sumatera Utara

Alamat: Jl. Dr. T. Mansur No. 9, Kampus Padang Bulan, Medan, 20155, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: rifqahtiaraa@gmail.com

Abstract. *These days, kelp sawmills are a significant contributor to the national economy as well as a dynamic force in the international business community. When it comes to the growth and development of the Indonesian economy, the agricultural sector is one of the most important players. In today's enterprises, there is still a significant problem with worker productivity that has to be addressed. When formulating plans to increase employee productivity, a firm needs to take into consideration the climate, culture, and geography of the surrounding working environment. The purpose of this study was to learn how organizational climate, organizational culture, and organizational environment all affected productivity at the Strategic Development and Management division (SDM) of PT Perkebunan Nusantara III Medan. Specifically, the study wanted to determine how organizational climate affected productivity at SDM, how organizational culture affected productivity at SDM, and how organizational environment affected productivity at SDM. A quantitative approach was used for this investigation. Primary data and secondary data are the two types of data that were used in this research project. Participants in this research come from the Operational Services Division of PT Perkebunan Nusantara III Medan. They are the sample population for this investigation. In all, there were 35 people who took part in the survey that was used for this research. A method of taking a random sample known as non probability sampling is used in the sampling process. A Likert scale will be used as the information gathering method for the postcards that will be distributed. The version 26 of the statistical package SPSS is used for the analysis. The assumptions test, the linear regression analysis test, the parsimony test, the simultaneous analysis test, and the coefficient determination test are some examples of the several types of tests that may be used to analyze data. According to the results of this research, each of the independent factors, such as organizational climate, organizational culture, and workplace environment, have a simultaneous and partial influence on worker productivity Y. According to the R values presented above, which are also referred to as coefficient determination coefficients, the organizational climate (X1), organizational culture (X2), and work environment (X3) have a combined 70% effect on worker productivity (Y), whereas the remaining 30% is influenced by factors that are not included in the variables that were investigated in this study.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, WorkEnvironment, PT Perkebunan Nusantara III Medan*

Abstrak. Dalam pertumbuhan dan perkembangan perekonomian Indonesia, sektor pertanian merupakan salah satu pemain yang sangat penting. Di perusahaan saat ini, masih ada masalah besar terkait produktivitas pekerja yang harus diatasi. Saat merumuskan rencana untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan iklim, budaya, dan geografi lingkungan kerja sekitar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan organisasi mempengaruhi produktivitas pada divisi Pengembangan dan Manajemen Strategis (SDM) PT Perkebunan Nusantara III Medan. Secara khusus, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana iklim organisasi mempengaruhi produktivitas di SDM, bagaimana budaya organisasi mempengaruhi produktivitas di SDM, dan bagaimana lingkungan organisasi mempengaruhi produktivitas di SDM. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk penyelidikan ini. Data primer dan data sekunder adalah dua jenis data yang digunakan dalam proyek penelitian ini. Partisipan dalam penelitian ini berasal dari Divisi Pelayanan Operasional PT Perkebunan Nusantara III Medan. Mereka adalah populasi sampel untuk penyelidikan ini. Secara keseluruhan, ada 35 orang yang mengikuti survei yang digunakan untuk penelitian ini. Metode pengambilan sampel acak yang dikenal dengan nonprobability sampling digunakan dalam proses

pengambilan sampel. Skala Likert akan digunakan sebagai metode pengumpulan informasi untuk kartu pos yang akan dibagikan. Paket statistik SPSS versi 26 digunakan untuk analisis. Uji asumsi, uji analisis regresi linier, uji parsimoni, uji analisis simultan, dan uji koefisien determinasi merupakan beberapa contoh dari beberapa jenis pengujian yang dapat digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, masing-masing faktor independen seperti iklim organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas pekerja Y. Sesuai dengan nilai R yang disajikan di atas, yang juga disebut sebagai koefisien determinasi, iklim organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh gabungan sebesar 70% terhadap produktivitas pekerja (Y), sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, PT Perkebunan Nusantara III Medan

LATAR BELAKANG

Perusahaan-perusahaan saat ini harus menghadapi produktivitas pekerja yang buruk. Kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Semua bisnis, baik manufaktur atau jasa, ingin mencapai tujuan. Karena budaya organisasi mempengaruhi semua aspek operasi, hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas. Iklim organisasi juga mungkin mempengaruhi produktivitas. PT Perkebunan Nusantara III (Persero), atau PTPN III, adalah perusahaan milik negara yang memproduksi dan memasarkan komoditas pertanian. Statistik menunjukkan produktivitas pegawai PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan anjlok. Meskipun terlindung dari pertimbangan produktivitas, iklim organisasi, budaya, dan lingkungan kerja mendorong kekompakan internal.

Hubungan buruk pekerja dengan rekan kerja, atasan, dan manajemen adalah alasan utama mengapa perusahaan-perusahaan tingkat rendah mempunyai atmosfer yang buruk. Rekan kerja tidak membantu ketika keadaan menjadi sulit, dan mereka tidak menyelesaikan masalah bersama-sama (Furqan, S., & Siregar, O.M., 2022). Iklim organisasi, budaya, kondisi kerja, dan produktivitas staf mungkin mengganggu perusahaan tertentu. PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan memiliki lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kuat, menurut studi dan penulisan penulis di perusahaan tersebut.

Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan mengenakan kemeja putih dan celana khaki pada hari Jumat dan Sabtu, celana jeans biru dan kancing khaki pada hari Senin dan Selasa, Rabu dan Kamis, serta pakaian gratis yang nyaman pada hari Jumat dan Sabtu. Di PT Perkebunan Nusantara III M Bagian Operasional SDM Medan, staf harus mengunduh aplikasi absensi di ponsel mereka dan menjalani tinjauan rutin. Hal ini mengurangi dampak produktivitas dari ketidakhadiran staf yang sesekali terjadi.

KAJIAN TEORITIS

Klim Organisasi

Suasana organisasi sangat penting dalam setiap perusahaan, menurut Badu dan Djafri (2017:115). Iklim organisasi adalah keseluruhan suasana tempat kerja bagi para pekerja. Iklim organisasi mencakup interaksi antara orang-orang dan kelompok yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, menurut Suti (2021:94). Para ahli mendefinisikan iklim organisasi sebagai segala kondisi, kejadian, atau kejadian di tempat kerja yang berdampak pada perilaku karyawan. Jadi, ketika orang-orang yakin bahwa tempat kerja mereka produktif, mereka dan perusahaan akan lebih berpeluang untuk berkembang.

Budaya Organisasi

Lubis (2021:3) mendefinisikan budaya sebagai nilai-nilai, konvensi, dan praktik umum suatu organisasi serta hal-hal yang didukungnya. Busro (2018:4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kelompok yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut para ahli, budaya organisasi adalah kumpulan nilai dan praktik umum yang membentuk cara orang berperilaku, berpikir, dan bekerja dalam suatu organisasi. Karena individu bekerja di berbagai perusahaan, budaya organisasi mereka tidak akan sama.

Lingkungan Kerja

Sudaryo dkk. (2018:47) mendefinisikan lingkungan kerja seorang pekerja sebagai segala sesuatu yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Fasilitas tempat kerja termasuk AC, kursi yang nyaman, dan banyak lagi. Rangkuti (2018) mendefinisikan “lingkungan kerja” pekerja sebagai elemen fisik dan sosial tempat kerjanya. Ruang kantor, fasilitas, semangat, dan bantuan di tempat kerja adalah fasilitas di tempat kerja. Menurut para ahli, tempat kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi efisiensi mereka saat melaksanakan aktivitas tertentu untuk memberikan hasil terbaik. Kebiasaan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan sosiologis dalam penyelidikan ini. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM Medan di JL. Sei Batang Hari No.2 di Simpang Tanjung, Kecamatan Sunggal, Kabinet Sunggal, Medan, Sumatera Utara. Penelitian populasi menarik minat peneliti. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan secara bijak dalam penyelidikan pengambilan sampel nonprobabilitas ini. Pengambilan sampel nonprobabilitas secara acak memilih semua anggota populasi. Jawaban berdasarkan hipotesis disebut “jawaban sementara” karena teori yang relevan akan menentukan jawaban akhir. Mengatasi suatu topik penelitian secara teoritis menggunakan hipotesis berbeda dengan menggunakan aksioma Desvina., A., & Siregar, O. M. (2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Sminorv, analisis histogram, dan analisis slot P-P digunakan untuk menilai uji normalitas penelitian ini. Kami membahas temuan pengukuran ketiga pendekatan ini di bawah.:

Uji Normalitas *Kolmogorov – Smirnov*

Untuk menilai apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu kumpulan data dianggap berdistribusi normal apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Jika ambang signifikansinya kurang dari 0,05, maka akan ditemukan data yang mempunyai distribusi tidak normal.

Tabel 1. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

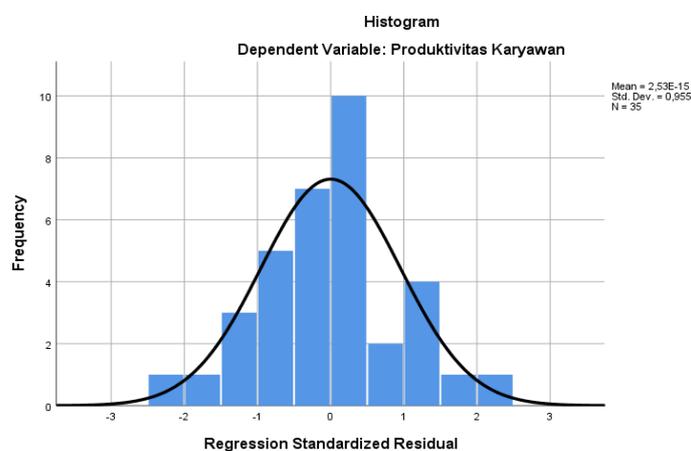
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57413161
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,053
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 4.61, hasil penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah 0,200. Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa nilai residu berdistribusi teratur dan sesuai dengan ekspektasi uji normalitas.

Grafik Histogram

Analisis grafik histogram juga digunakan untuk melihat apakah distribusi data normal. Distribusi data normal jika grafik histogram berbentuk lonceng, dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

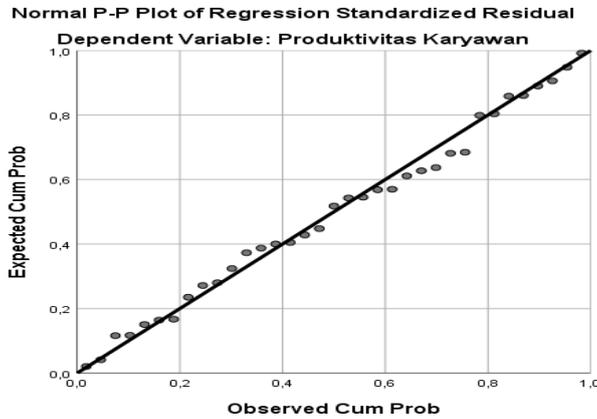
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Grafik P – P Plot

Pengujian normalitas dapat dipahami dengan menggunakan plot P-P. Distribusi normal terjadi ketika titik-titik grafik mempunyai jarak yang seragam dan mengikuti garis.

Gambar 2.

Grafik P – Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Gambar 4.3 menunjukkan titik-titik menyebar atau mendekati diagonal kemudian mengikutinya. Jadi, distribusi data normal yang memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memeriksa korelasi untuk mengevaluasi apakah suatu model regresi memiliki variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan hubungan antar variabel yang dianggap berbeda. Tabel berikut menunjukkan cara mencari multikolinearitas dengan menggunakan analisis matriks korelasi variabel independen dan perhitungan Nilai Toleransi dan Variance Inflation Factor:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,267	6,989			
Iklim Organisasi	,411	,174	,297	,608	1,644
Budaya Organisasi	,404	,139	,395	,524	1,909
Lingkungan Kerja	,452	,139	,358	,803	1,246

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

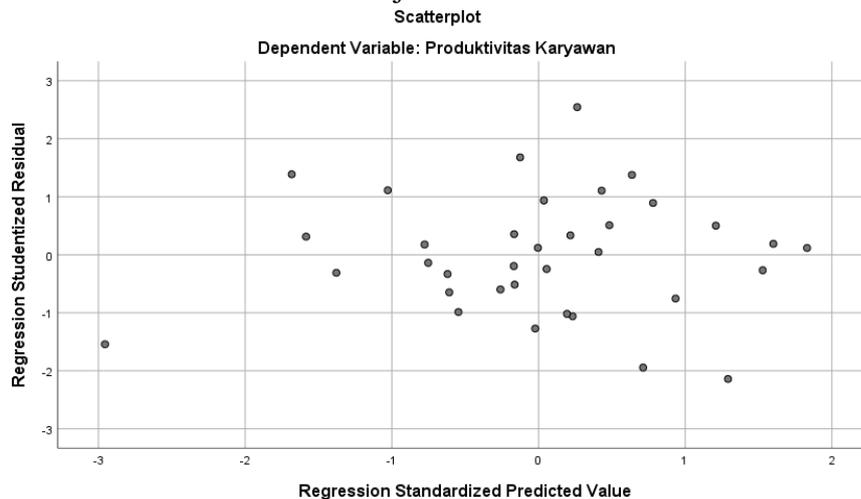
Tabel 4.62 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai Nilai Tolerance lebih besar dari 0, dan seluruh variabel independen mempunyai VIF kurang dari 5. Dengan demikian, data penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa distribusi intensitas model regresi yang miring. Heteroskedastisitas tidak ditemukan apabila titik-titik data tersebar secara acak, tidak mengelompok, dan tersebar merata dengan menggunakan analisis scatterplot.

baik di atas atau di bawah sumbu Y nol pada angka. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji analisis regresi Study 33 dari SPSS versi 26:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,267	6,989		1,040	,307
	Iklim Organisasi	,411	,174	,297	2,356	,025
	Budaya Organisasi	,404	,139	,395	2,910	,007
	Lingkungan Kerja	,452	,139	,358	3,257	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Kami mengekstrak langkah-langkah regresi dasar berikut dari kolom B temuan manipulasi data tabel 4.63.:

$$Y = 7,267 + 0,411X_1 + 0,404X_2 + 0,452X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pertama, kita mengetahui bahwa variabel bebas iklim organisasi (X1), budaya (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol, maka produktivitas pekerja (Y) tetap \$7,267.
2. Koefisien regresi Iklim Organisasi (X1) sebesar 0,411 menunjukkan bahwa setiap kenaikan X1 bernilai satu, maka Produktivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,41.
3. Nilai positif pada variabel Iklim Organisasi (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) berarti semakin besar X1 maka Y pun semakin besar, begitu pula sebaliknya. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Pegawai (Y).
4. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,404, artinya Produktivitas Kerja (Y) naik sebesar 0,404 setiap kenaikan satu satuan X2. Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) berkorelasi positif, artinya semakin besar X2 maka Y

meningkat, begitu pula sebaliknya. Sebagaimana dikatakan, budaya organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap output karyawan (Y).

5. Koefisien Produktivitas meningkat sebesar 0,452 setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja (X3), sesuai dengan koefisien determinasi (R²). Nilai Produktivitas Karyawan (Y) meningkat seiring dengan berkembangnya lingkungan Kerja (X3), begitu pula sebaliknya. Semuanya menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja (X3) dengan produktivitas pekerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Jika nilai probabilitas hitung lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Sig. 0,05), maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima di U-T. Sebaliknya, jika nilai probabilitas hitung lebih besar dari 0,05 (Sig. >0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Nilai dihitung dengan menggunakan $df = n - k = 35 - 4 = 31$, maka nilai interval kepercayaan 5% adalah $t_{tabel} = 2,036$. Hasil ujian ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,267	6,989		1,040	,307
	Iklim Organisasi	,411	,174	,297	2,356	,025
	Budaya Organisasi	,404	,139	,395	2,910	,007
	Lingkungan Kerja	,452	,139	,358	3,257	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Stinger (Purwati & Nurhayati 2017) mendefinisikan iklim organisasi sebagai model lingkungan yang mempengaruhi motivasi dan berfokus pada perairan dangkal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan. Variabel ini dapat mengukur tanggung jawab, identifikasi, kehangatan, dukungan, konflik, atau ketidakpedulian. Peneliti menemukan bahwa produktivitas PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan paling dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugasnya dan rasa memiliki terhadap perusahaan berkat penggunaan seragam sehari-hari. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,025 (interval kepercayaan 5%) dan nilai t sebesar 2,356 (lebih dari 2,036). Dengan demikian, lingkungan organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja (Y). Menurut Desvi Dwi Romadhan (2022) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama RI Ciputat" berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Ouchi (Arifin, 2014:106) mendefinisikan budaya organisasi sebagai konvensi, nilai, dan keyakinan yang membentuk keyakinan pekerja. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi produktivitas Divisi Operasional PT Perkebunan Nusantara III di Medan, menurut penelitian ini. Variabel "inovasi", "pengambilan risiko", "perhatian terhadap detail", "objektivitas", "ketepatan waktu", "agresi", dan "stabilitas" merupakan indikasinya. Penelitian menunjukkan bahwa dua faktor terpenting dalam produktivitas pekerja di PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan adalah (1) tujuan mereka dan cara mereka bekerja untuk mencapainya, dan (2) pandangan mereka terhadap diri mereka sendiri sebagai individu ketika mengambil keputusan kerja. Pengujian menunjukkan "Organisasi Budaya" mempunyai tingkat signifikansi 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,910 > t tabel 2,036. Kesimpulan: Budaya organisasi (X2) berpengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai (Y). Randa Junizar dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menemukan bahwa "ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Produktivitas" dalam studinya tahun 2019 "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam Banda Aceh". Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Ouchi (Arifin, 2014:106) mendefinisikan budaya organisasi sebagai konvensi, nilai, dan keyakinan yang membentuk keyakinan pekerja. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi produktivitas Divisi Operasional PT Perkebunan Nusantara III di Medan, menurut penelitian ini. Variabel "inovasi", "pengambilan risiko", "perhatian terhadap detail", "objektivitas", "ketepatan waktu", "agresi", dan "stabilitas" merupakan indikasinya. Penelitian menunjukkan bahwa dua faktor terpenting dalam produktivitas pekerja di PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan adalah (1) tujuan mereka dan cara mereka bekerja untuk mencapainya, dan (2) pandangan mereka terhadap diri mereka sendiri sebagai individu ketika mengambil keputusan kerja. Pengujian menunjukkan "Organisasi Budaya" mempunyai tingkat signifikansi 0,007 0,05 dan nilai t hitung sebesar $2,910 > t \text{ tabel } 2,036$. Kesimpulan: Budaya organisasi (X2) berpengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai (Y). Randa Junizar dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menemukan bahwa "ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Produktivitas" dalam studinya tahun 2019 "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam Banda Aceh". Karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas pekerja PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan dipengaruhi oleh iklim organisasi, budaya, dan tempat kerja. Uji f menunjukkan f hitung sebesar 24126 pada taraf 0,000. Kedua perhitungan tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel} (24,126 > 2,70)$, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000 0,05%. Hal ini menunjukkan H_0 diterima, artinya iklim organisasi (X1), budaya (X2), dan lingkungan kerja (X3) semuanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja (Y). Dengan demikian, iklim organisasi (X1), budaya (X2), dan lingkungan kerja (X3) pada PT Perkebunan Nusantara III Bagian Operasional SDM Medan dapat meningkatkan produktivitas pekerja (Y). Salah satu dari beberapa faktor dapat menurunkan produktivitas pekerja. Sebab, ketiga faktor tersebut mempengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Produktivitas di tempat kerja mungkin dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk iklim organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karyawan di PT Perkebunan Nusantara III merasa bertanggung jawab secara pribadi atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan penggunaan lagu-lagu hari Sabat oleh perusahaan. Oleh karena itu, mereka sangat memperhatikan proses kerja untuk mencapai tujuan dan keluaran terbaik dari pekerjaannya, dan mereka berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapainya.

DAFTAR REFERENSI

- Badu dan Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, Muhammad. 2028. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Desvina, A., & Siregar, O. M. 2022. Apakah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Komitmen Afektif Berperan Dalam Kesiapan Karyawan Untuk Berubah?. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3064-3076.
- Frida, Serlly. 2021. *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Tasikmalaya: PerkumpulanRumah Cemerlang Indonesia.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. 2022. Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 48-58
- Lubis, Wildansyah. 2021. *Budaya Organisasi Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.Nugroho, Andung. 2021. *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: PACE
- Rangkuti, Muhammad Syahputra. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan*.
- Sahir, Syafrida. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sandriani, P., & Harahap, K. (2023). The Effect Of Work Discipline And Work Supervision On Work Productivity Of BPJS Ketenagakerjaan Employees In North Medan Branch. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(02), 39-52.
- Sudaryo et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suti, Marsus. 2021. *Perilaku Organisasi*. Sleman: Deepublish Publisher.

Wijaya dan Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spirtual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.

Yusuf dan Maliki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: PT RajaGrafindo Persad