

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MAXCON DESIGN AND BUILD

Anisa Widya Putri^{1*}, Basthoumi Muslih², Hery Purnomo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
Anisawidyaputri17@gmail.com *

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This explanatory quantitative study explains the effects of work environment, corporate culture, and job stress on employee productivity at Maxcon Design and Build. Data was collected from 60 respondents using a census method through a calibrated questionnaire instrument, which was estimated using multiple linear regression. The conclusion concludes that work environment and corporate culture variables have a significant positive effect on productivity, while job stress decreases performance, but the effect is confirmed to be statistically insignificant.

Keywords: Environment, Culture, Stress, Productivity, Employees

Abstrak

Kajian kuantitatif eksplanatori ini menakar efek lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Maxcon Design and Build. penarikan data 60 responden memanfaatkan metode sensus melalui instrumen kuesioner terkalibrasi, yang diestimasi memakai regresi linear berganda. Temuan mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya perusahaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas, sedangkan stres kerja menurunkan capaian kinerja, namun efek tersebut dipastikan tidak bermakna secara statistik atau tidak signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan, Budaya, Stres, Produktivitas, Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknologi, ukuran modal, dan kualitas produk serta layanannya, tetapi juga pada kemampuannya untuk mengelola karyawannya secara efektif. Karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan aktivitas bisnis, memberikan layanan pelanggan, dan menciptakan inovasi yang mendukung pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa semua karyawan menjalankan tugas mereka dalam kondisi optimal sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi [1].

Persaingan bisnis yang ketat menuntut tingginya capaian kinerja karyawan demi menjamin keberlanjutan entitas bisnis. Keberlanjutan bisnis mengacu pada kemampuan perusahaan untuk bertahan dan mempertahankan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan melalui manajemen organisasi yang efektif, adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, dan penerapan praktik manajemen yang mendukung stabilitas operasional jangka panjang [2]. Keberlanjutan ini bertumpu pada kemahiran pengelolaan manajerial serta adaptabilitas organisasi menghadapi dinamika industri. Di sisi lain, produktivitas mencerminkan kapabilitas pekerja dalam mengoptimalkan sumber daya secara efisien [3]. Tingginya produktivitas kerja otomatis akan mendorong daya saing dan mutu layanan yang berujung pada pemenuhan target perusahaan. Sebaliknya, kemerosotan capaian tersebut berisiko menghambat sasaran institusi. Khususnya pada sektor jasa, kualitas luaran sumber daya manusia merupakan fondasi mutlak bagi keberhasilan operasional perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan internal organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada semua elemen yang mengelilingi seorang karyawan, termasuk faktor fisik dan non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja pekerjaan mereka [4]. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan bersih serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan moral, konsentrasi, dan kinerja kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi, dan menghambat produktivitas karyawan [5]. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang ramah bagi karyawan.

Selain lingkungan kerja, Budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja mereka [6]. Budaya tempat kerja yang positif dapat dipupuk oleh organisasi yang kuat, untuk memperkuat disiplin, meningkatkan kerja tim, dan menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan penurunan keterlibatan kerja, kurangnya kolaborasi, dan berkurangnya motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, membina budaya organisasi yang positif sangat penting untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Ketegangan fungsional atau stres kerja menjadi elemen esensial berikutnya yang mendikte tingkat capaian pekerja. Kondisi ini terejawantah akibat disparitas antara kapasitas individu dan beratnya tuntutan kewajiban [7]. Ada korporasi yang merambah sektor rancang bangun, beban psikologis ini umumnya dipicu oleh tenggat penyelesaian proyek yang preskriptif, tingginya tuntutan modifikasi dari klien, serta kerumitan penugasan simultan. Tanpa intervensi dan pengendalian memadai, hal tersebut berimplikasi langsung pada degradasi atensi yang meruntuhkan produktivitas. Namun, manakala ditangani secara taktis, tekanan proporsional justru bertransformasi menjadi katalis pendorong peningkatan mutu kinerja.

Maxcon Design and Build, penyedia jasa desain dan konstruksi, membutuhkan sumber daya manusia yang produktif untuk mendukung keberhasilan setiap proyek. Karena sifat pekerjaan berbasis proyek, karyawan harus memproses tugas dengan cepat dan akurat serta beradaptasi secara fleksibel terhadap beragam kebutuhan klien. Lingkungan ini menjadikan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stres kerja Maxcon Design and Build terhadap produktivitas karyawan, dan untuk menyarankan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusianya.

Kajian ini berakar dari indikasi anjloknya luaran kinerja, yang tervisualisasi dari masifnya tingkat ketidakhadiran serta keterlambatan pekerja. Situasi tersebut secara riil berisiko mengacaukan linimasa proyek operasional dan mendongkrak waktu menganggur (*idletime*). Mengingat akar persoalan ini masih bersifat asuntif, penelusuran empiris mutlak diperlukan guna mengukur bobot intervensi iklim tempat kerja, tata nilai organisasi, serta beban psikologis pekerja. Penilaian ini difokuskan untuk membuktikan determinasi ketiga faktor internal tersebut dalam memicu rendahnya tingkat presensi, yang pada akhirnya mereduksi pencapaian produktivitas tenaga kerja secara agregat.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif menggunakan metode asosiasi (penjelas). Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya tempat kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di Maxcon Design and Build. Pendekatan kuantitatif dipilih karena fokusnya adalah memperkuat hubungan antar variabel menggunakan data numerik yang diperoleh dari responden. Metode asosiasi digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki dampak pada variabel dependen, baik secara terpisah maupun bersamaan. Penelitian ini dilakukan di Maxcon Design and Build, sebuah perusahaan jasa desain dan konstruksi, dengan fokus pada kondisi lingkungan kerja, implementasi budaya organisasi, tingkat stres kerja, dan produktivitas kinerja kerja.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh 60 karyawan Maxcon Design and Build. Karena ukuran populasi yang relatif kecil, metode enumerasi lengkap digunakan untuk memilih setiap anggota populasi sebagai responden untuk investigasi yang komprehensif. Tujuan penggunaan metode enumerasi lengkap adalah untuk lebih akurat memahami situasi aktual perusahaan dan meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data dasar yang dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner yang diberikan kepada setiap responden. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori dan indikator relevan yang telah ditetapkan dalam penelitian sebelumnya. Variabel lingkungan kerja diukur dalam hal lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, dan aspek ergonomis. Variabel budaya organisasi diukur dalam hal keterbukaan terhadap komunikasi organisasi, orientasi hasil, orientasi dukungan tim, kemauan untuk berinovasi, dan indikator stabilitas lingkungan kerja. Variabel stres kerja diukur dalam hal beban kerja tinggi, tujuan operasional yang menuntut, tenggat waktu yang ketat, tanggung jawab yang tidak jelas, tingkat kecemasan, penurunan konsentrasi, konflik kerja, dan indikator tekanan kepemimpinan. Sementara itu, produktivitas kerja diukur dalam hal

kemampuan kerja, pencapaian kinerja, moral, pengembangan diri, kualitas kerja, efisiensi kerja, absensi, dan ketepatan waktu.

Pengukuran persepsi dan sikap responden atas fenomena yang dikaji menggunakan instrumen Skala Likert lima poin. Pendekatan ini memfasilitasi kuantifikasi data secara sistematis. Seluruh butir pernyataan dirancang spesifik guna merekam dan mengevaluasi realitas empiris terkait iklim tempat kerja, nilai-nilai entitas, tekanan tugas, serta tingkat luaran kinerja pekerja.

Pemrosesan data kuantitatif dioperasikan melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan awal mencakup evaluasi instrumen melalui pengujian validitas dan reliabilitas guna menjamin akurasi serta konsistensi alat ukur. Dari hasil pengujian uji validitas dan reliabilitas tersebut bahwa seluruh item dinyatakan valid yang ditinjau dari membandingkan dengan nilai r tabel senilai 0,349 dari taraf signifikansi 0,05. Sedangkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai koefisien instrumen lebih dari nilai kelayakan 0,60, pada uji ini nilai lingkungan kerja 0,88, budaya organisasi 0,73, stres kerja 0,82, dan produktivitas karyawan 0,85, sehingga keseluruhan instrumen tersebut sudah berada pada nilai lebih tinggi dari 0,60 sebagai nilai syarat perbandingan. Setelah instrumen dipastikan memenuhi parameter kelayakan, proses dilanjutkan dengan pemeriksaan uji asumsi klasik. Prosedur prasyarat ini melibatkan uji normalitas untuk memastikan kewajaran distribusi data, uji multikolinearitas untuk mendeteksi interkorelasi antar prediktor, serta uji heteroskedastisitas guna mengonfirmasi kesamaan varians dari residual model.

Inferensi statistik diestimasi melalui pendekatan regresi linear berganda, mengingat riset ini mengukur pengaruh lebih dari satu prediktor terhadap tingkat produktivitas. Keputusan pengujian secara parsial atas masing-masing prediktor dibuktikan lewat parameter t -statistik. Sementara itu, signifikansi model secara simultan dievaluasi dengan uji F . Proporsi varians variabel terikat yang mampu diakomodasi oleh kombinasi variabel prediktor dikalkulasi menggunakan koefisien determinasi terwujud (Adjusted R-Square). Seluruh rangkaian pemodelan analitis ini dipatok pada batas toleransi kesalahan sebesar lima persen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Profil demografis berdasarkan gender menunjukkan dominasi pekerja pria sebanyak 33 orang, mengungguli pekerja wanita yang berjumlah 27 orang. Kendati terdapat disparitas proporsi, selisih tersebut tergolong marjinal sehingga representasi kedua kelompok dikategorikan ekuivalen untuk keperluan analisis riset. Masifnya keterlibatan pria pada entitas ini tergolong rasional, mempertimbangkan karakteristik inti operasional konstruksi dan arsitektur yang menuntut mobilitas tinggi untuk survei lokasi serta eksekusi. Penarikan data mencakup seluruh struktur fungsional Maxcon Design and Build guna menjamin komprehensivitas analisis mengenai efek iklim tempat kerja, nilai korporasi, serta tekanan fungsional atas capaian produktivitas agregat. Pemetaan distribusi sampel membuktikan konsentrasi tertinggi responden berada pada lini operasional. Fakta empiris ini sangat lazim pada entitas jasa rancang bangun, mengingat fokus utama penyerapan sumber daya manusia dialokasikan pada pengendalian proyek teknis serta koordinasi eksekusi desain secara aktual.

Departemen *marketing* mencatat tingkat respons tertinggi kedua sebesar 18,3%, yang menunjukkan pentingnya fungsi pemasaran dalam memperoleh klien baru, membangun hubungan pelanggan, dan memperkuat daya saing perusahaan di industri jasa konstruksi. Departemen layanan pelanggan juga memainkan peran penting dalam menyediakan layanan pelanggan sepanjang proses desain dan konstruksi.

Sedangkan departemen lain memiliki responden yang relatif lebih sedikit, terutama karena mereka terspesialisasi atau melakukan fungsi pendukung, sehingga menghasilkan kebutuhan personel yang relatif lebih rendah untuk setiap departemen. Meskipun demikian, semua departemen memainkan peran yang saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan proyek dan kelancaran operasional perusahaan.

Klasifikasi masa bakti pekerja didominasi oleh rentang pengabdian satu hingga tiga tahun yang mewakili 36,7% dari total populasi. Menyusul di bawahnya adalah kelompok pegawai dengan durasi kerja di bawah satu tahun (33,3%), serta pekerja senior dengan masa pengabdian melampaui tiga tahun (30,0%). Susunan durasi kerja ini mengindikasikan tingginya penguasaan standar operasional serta adaptabilitas pekerja terhadap tata nilai perusahaan. Angka rekrutmen baru mencerminkan agresivitas ekspansi layanan institusi, sementara porsi personel senior membuktikan efektivitas sistem manajemen dalam mencegah tingginya perputaran tenaga kerja ahli.

Deskripsi Data Variabel

Lingkungan Kerja

Evaluasi statistik deskriptif memperlihatkan bahwa akumulasi nilai rata-rata pada dimensi iklim tempat kerja mencapai angka 3,82, yang merepresentasikan kualifikasi 'Baik'. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi dominan pegawai terhadap atmosfir kerja tergolong positif serta kondusif dalam menunjang aktivitas operasional. Pernyataan terkait tingkat kebisingan menduduki posisi tertinggi dengan nilai 4,18, disusul oleh aspek iluminasi ruangan di angka 4,17, yang membuktikan bahwa elemen fisik ruang kerja dinilai sangat memadai. Sebaliknya, aspek tata letak ruang kantor mencatat angka terendah yakni 3,48, kendati demikian, angka tersebut tetap berada pada ambang batas positif, sehingga secara agregat fasilitas dan suasana kerja internal institusi dinilai sangat representatif

Budaya Organisasi

Tinjauan deskriptif atas variabel tata nilai perusahaan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,11 yang masuk pada kategori 'Baik'. Tingginya proporsi persetujuan dari partisipan menegaskan bahwa sistem nilai, standar perilaku, dan kebiasaan yang dilembagakan mampu menciptakan ekosistem kerja yang konstruktif. Indikator etika profesional memimpin perolehan dengan nilai 4,30, membuktikan keberhasilan manajemen dalam menanamkan standar moral pekerjaan, sementara itu, parameter moral pekerja menempati urutan paling bawah dengan perolehan 3,92, Walaupun menjadi titik terendah secara komparatif, capaian tersebut masih merepresentasikan sentimen positif, yang menegaskan bahwa Maxcon Design and Build telah berhasil merealisasikan kultur kerja organisasionalnya secara efektif

Stres Kerja

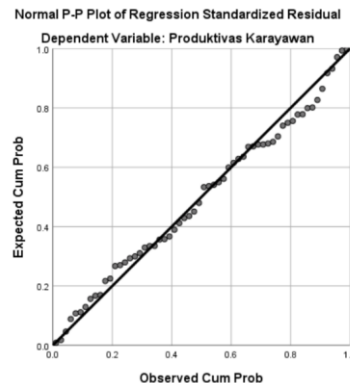
Distribusi jawaban responden terhadap instrumen tekanan fungsional menghasilkan nilai rata-rata 3,00, yang masuk dalam ekuivalensi 'Sedang', Posisi moderat ini merepresentasikan bahwa eskalasi beban psikologis yang dirasakan pekerja masih termitigasi dalam batas kewajaran normatif. Atensi tekanan tertinggi bersumber dari dinamika relasi antar personal di area kerja dengan nilai 3,75, diikuti oleh friksi internal (3,18) serta volume beban tugas (3,13), hal ini merefleksikan bahwa interaksi sosial kolega merupakan pematik ketegangan yang paling dominan di sisi lain, indikator terkait kejelasan ekspektasi dan pemahaman tanggung jawab mencatatkan angka terendah senilai 2,73. Pola respons ini secara meyakinkan membuktikan bahwa mayoritas pekerja memiliki resiliensi memadai dalam menghadapi tuntutan kewajiban perusahaan.

Produktivitas Karyawan

Pengukuran metrik tingkat luaran pekerja secara agregat menorehkan angka rata-rata 4,05 yang terefleksi dalam rentang penilaian 'Baik'. Temuan ini memvalidasi tingginya tingkat efektivitas dan capaian fungsional SDM operasional, akselerasi kapasitas mandiri menjadi dimensi dengan persetujuan tertinggi di angka 4,37, menandakan adanya motivasi internal yang masif dari individu untuk terus mengasah kompetensinya lewat pembelajaran berkelanjutan. Sebaliknya, posisi terendah ditempati oleh realisasi target spesifik dengan nilai 3,67, secara keseluruhan, konstelasi pemusatan data ini menyiratkan bahwa pilar utama pendorong kapabilitas perusahaan bersumber dari tingginya kesadaran pengembangan diri serta komitmen penyelesaian tugas secara akurat

Uji Normalitas

Pengecekan wujud sebaran galat baku dikerjakan sebagai prasyarat fundamental sebelum mengeksekusi tahapan inferensi statistik. Riset ini mengoperasikan inspeksi visual melalui instrumen Normal Probability Plot (P-P Plot) atas residual yang terstandarisasi. Terpenuhinya parameter distribusi ini bernilai mutlak, lantaran akurasi taksiran prediktor pada persamaan regresi berutang penuh pada kewajaran elemen galat demi meminimalkan risiko lahirnya bias dalam kesimpulan akhir.



Gambar 1. P-P Plot

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data residu menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut dari titik awal hingga titik akhir. Sebagian besar titik berada sangat dekat dengan garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti. Pola penyebaran seperti ini menunjukkan bahwa distribusi residu mendekati distribusi normal. Selain itu, tidak terdapat titik-titik yang menyimpang jauh dari garis diagonal atau membentuk pola tertentu yang mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas.

Evaluasi visual pada plot probabilitas mengonfirmasi keselarasan antara rentetan kumulatif empiris dan ekspektasi teoretisnya. Bukti kesejajaran ini memvalidasi bahwa residu bergerak secara konstan dalam bingkai distribusi wajar, sehingga persamaan regresi linear berganda secara empiris telah memenuhi prasyarat asumsi kenormalan. Guna menghadirkan landasan yang lebih absolut, konfirmasi visual tersebut dikalibrasi ulang menggunakan pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov. Signifikansi asimtotik dua arah menunjukkan skor 0,200 yang berposisi jauh di atas ambang toleransi lima persen. Konstelasi angka ini memberikan legitimasi statistik definitif bahwa murni tidak ada penyimpangan sebaran dari kurva lonceng normal.

Selain menggunakan P-Plot untuk analisis, hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengkonfirmasi dan memvalidasi asumsi di atas. Hasil uji ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi asimtotik (2-tailed) kira-kira 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan pembuktian komprehensif tersebut, ditarik konklusi mutlak bahwa komponen varians sisa sama sekali tidak mendemonstrasikan deviasi dari prinsip kenormalan distribusi. Kepatuhan pada parameter prasyarat ini mengamankan legitimasi bahwa pemodelan matematis yang dibangun telah layak untuk dioperasikan. Keandalan uji prasyarat ini menggaransi validitas tahapan pembuktian selanjutnya guna menakar presisi pengaruh determinan iklim ruang kerja, tata nilai manajemen, serta eskalasi tekanan psikologis terhadap dinamika produktivitas pekerja operasional Maxcon Design and Build

Uji Heterokedastisitas

Inspeksi visual melalui grafik sebaran memperlihatkan fluktuasi residu yang bergerak acak tanpa mendemonstrasikan formasi spesifik. Titik-titik observasi tersebar secara proporsional melampaui maupun berada persis di bawah angka nol pada sumbu ordinat. Konstelasi data yang merata di sepanjang rentang estimasi ini memvalidasi absennya gejala heteroskedastisitas, sehingga stabilitas varians galat pada pemodelan regresi dapat terkonfirmasi.

Guna mengeleminasi bias subjektivitas dari interpretasi pengamatan visual, pengujian statistik Glejser dieksekusi sebagai instrumen konfirmasi definitif. Pendekatan analitis ini meregresikan nilai absolut dari komponen sisaan terhadap seluruh prediktor independen. Parameter kelulusan evaluasi prasyarat ini menuntut probabilitas signifikansi yang mutlak melampaui ambang batas toleransi kesalahan lima persen, demi menjamin stabilitas varians dari persamaan regresi.

Pemrosesan statistik membuahkan probabilitas signifikansi sebesar 0,277 pada dimensi iklim tempat kerja, 0,986 untuk elemen tata nilai manajemen, serta 0,510 pada indikator ketegangan fungsional. Seluruh capaian empiris tersebut memosisikan diri jauh di atas standar alfa 0,05. Bukti absolut ini menjadi justifikasi bahwa persamaan regresi murni terbebas dari ancaman heteroskedastisitas dan telah sukses mematuhi prinsip

homoskedastisitas. Kepatuhan penuh terhadap asumsi prasyarat ini sekaligus melegitimasi kelayakan operasional model untuk diimplementasikan pada tahapan pembuktian hipotesis lanjutan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.068	10.532		1.905	.062
Lingkungan Kerja	.216	.078	.339	2.768	.008
Budaya Organisasi	.566	.160	.411	3.533	.001
Stres Kerja	-.004	.058	-.007	-.061	.951

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Persamaan estimasi regresi linear berganda terformulasikan menjadi $Y = 20,068 + 0,216X_1 + 0,566X_2 - 0,004X_3$. Arsitektur pemodelan ini mengonfirmasi bahwa iklim tempat kerja serta nilai-nilai entitas memberikan daya dorong positif yang bermakna terhadap metrik luaran pekerja. Sebaliknya, intervensi ketegangan fungsional menghadirkan efek penurunan, namun reduksi tersebut diabaikan lantaran terlampaui marginal secara statistik. Mengacu pada perbandingan bobot koefisien terstandarisasi, tata nilai manajemen menduduki hierarki prediktor yang paling mendominasi. Konstruksi empiris ini menelurkan justifikasi absolut bahwa pengokohan budaya kerja yang solid secara integral akan beresonansi langsung pada akselerasi pencapaian efektivitas operasional sumber daya manusia

Hasil Uji t

Hasil analisis parsial (uji-t) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karena t hitung (2,768) lebih besar dari t tabel (1,670) dan tingkat signifikansi (0,008) sedikit di bawah 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja meningkat seiring dengan peningkatan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendorong dan mendukung serta interaksi antar rekan kerja dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

Pengujian parsial lanjutan membuktikan bahwa tata nilai perusahaan menyumbangkan pengaruh positif yang bermakna terhadap tingkat luaran pekerja. Ketetapan ini dilandaskan pada perolehan t-statistik sebesar 3,533 yang melampaui batas kritis t-tabel 1,670, diiringi probabilitas signifikansi 0,001 yang posisinya mutlak di bawah ambang toleransi lima persen. Karena itu, hipotesis alternatif (H_2) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang dicirikan oleh standar, norma, dan etika kerja yang konsisten, dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dengan melalui eskalasi loyalitas dan soliditas kolaborasi antar personel.

Kondisi kontras ditemukan pada dimensi tekanan psikologis yang terbukti gagal mendemonstrasikan pengaruh bermakna atas fluktuasi kinerja pegawai. Keputusan penolakan hipotesis alternatif ini bersandar pada perolehan t-hitung senilai -0,061 yang terjebak secara presisi di dalam area penerimaan hipotesis nihil, dipertegas oleh proporsi signifikansi 0,951 yang memosisikan diri jauh melampaui batas yang lebih besar dari 0,05. Akibatnya, hipotesis alternatif (H_1) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Realitas statistik ini mereduksi asumsi awal riset, menegaskan bahwa dinamika beban fungsional yang dialami pekerja saat ini sama sekali tidak memegang peranan prediktif dalam mendeterminasi naik-turunnya agregat luaran perusahaan.

Hasil Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244.734	3	414.911	12.993	.000 ^b
	Residual	1788.249	56	31.933		
	Total	3032.983	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Evaluasi kebermaknaan model secara serempak melalui analisis varians menelurkan angka F-statistik sebesar 12,993 yang secara meyakinkan mengungguli batas kritis F-tabel 2,758. Capaian ini diperkokoh oleh probabilitas signifikansi mutlak 0,000 yang jatuh tepat di bawah ambang toleransi lima persen. Konstelasi estimasi tersebut menghadirkan justifikasi definitif untuk menggugurkan hipotesis nihil serta mengesahkan hipotesis alternatif. Fakta empiris ini membuktikan keabsahan model matematis yang dibangun, di mana integrasi fusi antara intervensi iklim tempat kerja, penegakan tata nilai institusi, serta fluktuasi ketegangan fungsional secara kolektif mendeterminasi pergerakan tingkat capaian sumber daya manusia secara agregat.

Pembahasan

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai t hitung sebesar 2,768 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,670 dan tingkat signifikansi 0,008 sedikit kurang dari 0,05. Karena itu, hipotesis pertama (H_1) diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Produktivitas meningkat seiring dengan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Jika lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan bersih dilengkapi dengan pencahayaan yang memadai dan didukung oleh hubungan yang harmonis antar karyawan, hal itu dapat mendorong kinerja kerja yang lebih efektif dan efisien dengan meningkatkan fokus dan antusiasme serta mengurangi kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [8],[9],[10].

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai t-hitung sebesar 3,533 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,670, dan tingkat signifikansi 0,001 agak kurang dari 0,05. Hipotesis kedua (H_1) diterima sebagai hasil. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Budaya organisasi yang diwujudkan melalui nilai-nilai, norma, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan dedikasi yang diterapkan secara konsisten mendorong karyawan untuk bekerja lebih profesional dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Lebih lanjut, budaya organisasi yang kuat menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan perusahaan, memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi produktivitas karyawan. Nilai tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel independen lainnya, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan pada Maxcon Design and Build. Organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui penerapan aturan disiplin, tanggung jawab, kerja tim, komunikasi, dan fokus pada pencapaian hasil. Ketika nilai-nilai tersebut dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi, maka akan tercipta keselarasan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan. Kondisi ini mampu meningkatkan komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong peningkatan produktivitas. Hal ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang dapat membantu anggotanya mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan bahwa organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan [11],[12],[13].

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan tidak secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Hipotesis 3 (H_3) ditolak karena t yang dihitung sebesar -0,061 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,670 dan tingkat signifikansi 0,951 lebih besar dari 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan stres kerja dapat mengurangi produktivitas karyawan, hal itu tidak cukup kuat untuk memberikan hasil yang signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh karyawan Maxcon Design and Build masih dalam batas yang dapat dikelola dan tidak mengganggu kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Karakteristik pekerjaan yang berbasis proyek dengan target dan tenggat waktu tertentu kemungkinan telah menjadi bagian dari rutinitas kerja sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan tekanan yang ada. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa stres di tempat kerja tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas [14], [15]. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian yang menemukan stres di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan [16],[17],[18]. Hasil yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa dampak stres terkait pekerjaan mungkin berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan kemampuan individu dalam menangani tugas terkait pekerjaan.

Evaluasi kebermaknaan model secara serempak memvalidasi bahwa kombinasi iklim tempat kerja, kultur entitas, serta dinamika ketegangan fungsional secara kolektif mendeterminasi tingkat produktivitas agregat. Konklusi ini dikuatkan oleh capaian F-statistik sebesar 12,993 yang secara absolut melampaui batas kritis F-tabel 2,758 pada taraf signifikansi 0,000. Realitas statistik ini menyiratkan bahwa efisiensi luaran pekerja merupakan kristalisasi dari orkestrasi pelbagai elemen internal perusahaan. Kendati variabel tekanan psikologis tidak unjuk gigi secara parsial, kehadirannya tetap menjadi bagian integral dari pemodelan ekosistem kerja. Formulasi strategi manajemen wajib menyasar harmonisasi ketiga elemen tersebut secara holistik guna menggaransi optimalisasi performa berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembuktian empiris pada Maxcon Design and Build, ditarik konklusi bahwa iklim tempat kerja serta tata nilai manajemen mendeterminasi capaian kinerja secara positif dan bermakna. Ketersediaan ekosistem kerja yang representatif yang dipadukan dengan relasi sosial kolega terbukti sanggup mengakselerasi fokus serta gairah kerja personel. Lebih lanjut, kultur korporat teridentifikasi sebagai prediktor yang paling mendominasi peningkatan luaran pekerja. Internalisasi standar perilaku yang berpusat pada ketertiban, sinergi tim, serta komitmen fungsional berhasil memantik motivasi intrinsik sumber daya manusia untuk secara ajek merealisasikan target strategis institusi.

Pada kutub yang berlawanan, dinamika ketegangan psikologis urung mendemonstrasikan daya dorong yang bermakna terhadap fluktuasi kinerja operasional. Realitas empiris ini membuktikan bahwa beban fungsional yang ditanggung pekerja masih bertengger pada ambang toleransi yang sanggup dimitigasi secara mandiri, sehingga tidak memicu kemerosotan penyelesaian tugas. Kendati determinasi tekanan kerja terbukti marjinal secara parsial, integrasinya bersama iklim fisik dan sistem nilai entitas tetap menjadi kesatuan fondasi operasional. Oleh karena itu, intervensi strategis manajemen masa depan seyogianya diprioritaskan pada pengokohan kultur keorganisasian dan peningkatan mutu fasilitas kerja, diiringi pemantauan proporsionalitas beban penugasan demi mengamankan keberlanjutan agregat produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bernadetha. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan. 2019.
- [2] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Integrating business sustainability into fiscal behavior : evidence from MSMEs tax compliance in Kediri City. *Front Sustain* 2026;1–12. <https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1820957>.
- [3] Febianti A, Shulthoni M, Masrur M, Aris Safi M. The Influence of Education Level, Age, Gender, and Work Experience on Work Productivity in Indonesia. *J Sahmiyya* 2023;2:198–204.
- [4] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing; 2018.
- [5] Juli, Niho S, Putri SC, Sinaga J. Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kepuasan Kerja Fakultas Manajemen , Universitas Bhayangkara Jakarta Raya , Indonesia. *J Bisnis Inov Dan Digit* 2025;2:278–94.
- [6] Suaiba HR, Abdullah J, Suyanto MA, Karundeng DR. Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *J Ilm Manajemen, Ekon Akunt* 2021;5:1545–68.
- [7] Priansa DJ. Perilaku Organisasi Bisnis. Bandung: Alfabeta; 2017.

- [8] Pratiwi A, Yudianto K. The Effect of the Work Environment on Work Productivity in PT . Intercontinental Transport Express Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT . Ekspres Transportasi Antarbenua 2023;2:257–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/fjst.v2i1.2645>.
- [9] Sapitri M, Septiadi W. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). J Adm Publik Dan Adm Bisnis 2025;8:601–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1194>.
- [10] Makka ML, Nazir A. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT . Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta Pusat. J Ilm Perkusi 2025;5:579–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v5i3.49730>.
- [11] Sukarno MF, Anita V. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. Borneo Student Res 2020;2:534–43.
- [12] Fauzi MI. Optimalisasi Leadership, Organizational Culture and Work Motivation: And Impact to Employee Productivity At PT. Telkom Indonesia Sukabumi (Studi Kasus Pada PT. Telkom Indonesia Sukabumi. Adijaya J Multidisiplin 2024;02:725–39.
- [13] Eryani V. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung. J Account Tax Audit 2023;4:51–8.
- [14] Astira S, Suardi A, Bachri S. Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. J Inov Bisnis Indones 2023;1:97–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.61896/jibi.v1i2.28>.
- [15] Rismawati, Lestari M, Bachtiar K, Syahputra G, Aldalia M. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Inventory Manajemn PT. Trimitra Chitrahasta Cikarang. J Strateg Bisnis Dan Keuang 2025;6:87–114.
- [16] Safitri AE, Alini G. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada. J Ilm MEA (Manajemen, Ekon Dan Akuntansi) 2020;4:216–26.
- [17] Putri S, Asi LL, Monoarfa V. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Semen Tonasa Unit Pengantongan Bitung. J Ilm Manaj Dan Bisnis 2024;6:1603–12.
- [18] Saleh H. Work Stress and Its Impact on Employee Performance , Turnover , and Absenteeism : A Comprehensive Study at E & E Manufacturing 2023;1:70–9. <https://doi.org/10.33019/ijomm.v1i2.13>.