

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. ASURANSI TRI PAKARTA
CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**REKI PIRDAUS
NPM. 19.01.11.0070**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

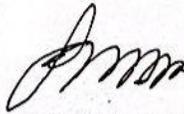
2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : REKI PIRDAUS
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0070
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. ASURANSI TRI
PAKARTA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09/10/2023 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, S.E, M.M
NIDN: 0203066401

Tanggal 10/10/2023 Pembimbing II : 
Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN: 0220016002

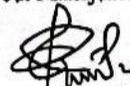
Mengetahui:

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

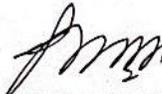
11 / PS / FEB / 23

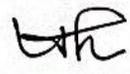
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

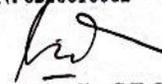
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : REKI PIRDAUS
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0070
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. ASURANSI TRI
PAKARTA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09/10/2023 Ketua Penguji :  Firdaus Sianipar, S.E, M.M
NIDN: 0203066401

Tanggal 10/10/2023 Penguji I :  Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN: 0220016002

Tanggal 10/10/2023 Penguji II :  Rudi Chairudin, S.E, M.P
NIDN: 0202026201

Mengetahui:

Dekan FEB




Dr. Msv. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Marivam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

11 / PS / DEE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reki Pirdaus

NPM : 1901110070

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 16 September 2023

Penulis



Reki Pirdaus

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERESEMBAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja...	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi...	15
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	15
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi.....	20
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	21
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi	21
2.2 Penelitian Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berpikir.....	25
2.4 Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1 Sumber Data.....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel	31
3.3.3 Teknik Sampling	31
3.4 Rancangan Penelitian	32
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5.1 Variabel Penelitian	32
3.5.2 Definisi Operasional.....	33
3.6 Instrumen Penelitian	35
3.7 Uji Instrumen.....	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	36

3.8.2 Uji Koefisien Korelasi	37
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	38
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	39
3.9 Uji Hipotesis	41
3.9.1 Uji F (Simultan)	41
3.9.2 Uji t (Parsial).....	42
3.10 Sistematika Penulisan.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi.....	48
4.1.4 Uraian dan Tanggung Jawab.....	49
4.1.5 Karakteristik Responden.....	50
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	54
4.2.1 Uji Validitas	54
4.2.2 Uji Realiabilitas.....	57
4.3 Hasil Analisis Data	60
4.3.1 Uji Normalitas.....	60
4.3.2 Uji Multikolinieritas	61
4.3.3 Uji Heteroskedastisida.....	62
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.3.5 Hasil Koefisien Korelasi.....	64
4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi	66
4.4 Uji Hipotesis Statistik	67
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	67
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	68
4.5 Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....75
5.2 Saran.....76

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 37 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 8,854 + 0,180X_1 + 0,225X_2 + 0,263X_3$, terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig $0,017 < 0,05$, terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig $0,028 < 0,05$, terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai dengan nilai sig $0,009 < 0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Produktivitas Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dengan hasil kerja atau kinerja semaksimal mungkin yang karyawan tersebut miliki.

Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya.

Konsep Produktifitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sinungan dalam Iek, (2022:873) menyatakan bahwa produktivitas kerja

merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Menurut Robbins dalam Sudanang dan Priyanto, (2020:33) budaya organisasi merupakan persepsi bersama atau suatu system dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya.

Peningkatan produktivitas kerja membutuhkan manajemen yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan, perlu menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan sudah selayaknya memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga

lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Sofyandi dalam Arilaha, Kamis dan Pratiwi, (2019:3) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi- fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor- faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Dengan berbicara, manusia akan memperoleh suatu informasi yang berguna baginya dan sosial. Karena komunikasi menurut Prabawa dalam Nursiah dan Sarifah (2019:2) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu

organisasi. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Dalam perusahaan, sumber daya manusia yang produktif dapat tercapai apabila karyawan-karyawan memiliki kemampuan yang luas, disiplin, dan memahami pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang dilaksanakan serta bertanggung jawab atas pekerjaannya itu. Karyawan harus memahami arti penting dari komunikasi yang efisien dan tepat guna. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka akan sulit mengadakan koordinasi, karena itu perwujudan komunikasi ini memiliki peran yang sangat penting.

PT Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) adalah Perusahaan asuransi umum yang memiliki enam belas (16) kantor cabang, satu (1) unit bisnis syariah dan tiga puluh empat (34) kantor perwakilan yang terletak di beberapa kota di Indonesia. Dalam menghadirkan layanannya, TRIPA ditopang oleh sumber daya manusia yang profesional, sistem pelayanan terintegrasi, penerapan teknologi informasi terkini, serta kerjasama harmonis dan mutual dengan para mitra usaha dari dalam dan luar negeri. Oleh karenanya, TRIPA senantiasa menunjukkan kemajuan yang signifikan sehingga berhasil menjadi perusahaan asuransi yang sehat, kokoh, dan terpercaya.

Dalam dimensi produktivitas, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu tentang kualitas kerja, kuantitas yang dihasilkan dan ketepatan dalam bekerja oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam kenyataannya masih ada karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal itu dikarenakan karyawan yang kesulitan dalam menggunakan teknologi dan sistem yang disediakan perusahaan, hal itu tentu menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan.

Kuantitas dari sumber daya manusia bisa diukur dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam satu periode. Peneliti melakukan observasi di bagian marketing pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang untuk mengetahui target dan pencapaian dari perusahaan. Berikut adalah hasil jumlah produksi dari PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang.

Tabel 1.1
Pencapaian Produksi PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang
Palembang Periode 2022

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
1	Januari	1.850.000.000	1.625.000.000
2	Februari	2.000.000.000	1.763.000.000
3	Maret	1.800.000.000	1.371.000.000

4	April	2.100.000.000	1.711.000.000
5	Mei	3.000.000.000	1.265.000.000
6	Juni	2.450.000.000	3.238.000.000
7	Juli	1.800.000.000	1.801.000.000
8	Agustus	1.751.000.000	1.894.000.000
9	September	2.100.000.000	2.938.000.000
10	Oktober	2.200.000.000	2.295.000.000
11	November	1.500.000.000	1.749.000.000
12	Desember	1.200.000.000	1.138.000.000
Jumlah		23.751.000.000	22.788.000.000
			(963.000.000)

Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang 2022

Berdasarkan tabel di atas kuantitas kinerja sumber daya manusia dari PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang belum berhasil, hal ini dapat dilihat dari jumlah total produksi yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penerapan budaya organisasi pada kantor PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dirasa belum optimal, masih banyak karyawan yang masih datang ke kantor lebih dari batas waktu yang diberikan. Karyawan masuk kerja pada pukul 08.00 WIB namun dari pihak kantor memberi keringanan waktu 10 menit kendati masih banyak yang melewati batas waktu yang telah diberikan. Kedisiplinan dalam budaya organisasi sangat penting dimana untuk menunjang produktivitas kerja karyawan yang baik. Agar produktivitas karyawan tidak mengalami penurunan di era digital ini maka, sumber daya manusia dalam organisasi harus mampu beradaptasi dan diarahkan dalam pendidikan, pelatihan dengan dikenalkan perubahan dapat dimulai dari keyakinan, norma-norma, serta

nilai-nilai yang berkembang disekitar masyarakat.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, keterlambatan, absensi, kecelakaan, dan lain- lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Seperti, tata letak kantor yang kurang pas sehingga terjadi penumpukan kertas yang membuat kantor menjadi kurang nyaman.

Hubungan komunikasi antara karyawan juga menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi yang dilakukan antara sehingga adanya jarak antara karyawan. Dimana karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya tidak bertanya dengan rekan kerjanya, hal itu disebabkan kurangnya komunikasi antara karyawan sehingga dapat menyebabkan terhambatnya tujuan dari perusahaan. Seperti, Dalam penyelesaian satu polis harus melalui proses penginputan data bertanggung yang dilakukan oleh divisi marketing berdasarkan pembagian wilayah masing-masing.

Dalam satu hari karyawan harus bisa memproses polis kurang lebih 50 polis bertanggung. Karena divisi marketing tidak selalu di kantor dan harus melakukan survey lapangan dan kurangnya komunikasi dengan karyawan yang ada di kantor,

sehingga membuat penginputan polis dalam satu hari terkadang tidak terselesaikan, itu bisa menjadi masalah karena tertanggung akan merasa kecewa karena lamanya penerbitan polis itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 2) Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 4) Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridianti.

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi dan produktivitas kerja karyawan dan bagi peneliti berikutnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*.

Pekanbaru, Eiau: ZANAF A PUBLISHING.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Putra.

Arilaha, M. A., Kamis, R. A., & Pratiwi, T. E. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. *Jurnal Manajemen Strategi, Vol 5 No 2*, 1-11.

Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma, Vol 7 No 2*, 72-79.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak, Vol 4 No 2*, 1-15.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS*. (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.

Iek, M. (2022, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 11 No 3*, 870 - 879.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade

Dinamis Sejahtera. *WBAJ, Vol 2 No 1.*

Lestari, N. I. (2020, Desember). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus pada PT. Hutan Rindang Benua). *JBS (Jurnal Berbasis Sosial), Vol 1 No 2, 26-42.*

Massora, A. (2022, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen, Vol 10 No 1, 72-86.*

Nursiah, S., & Sarifah, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Tangerang, 1-14.*

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir FEB Universitas

Tridinanti. (2021) Prasetio, D. P., Istianti, & Hartono, S. (2019, Februari).

Budaya Organisasi, Motivasi

Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. *Edunomika, Vol 3 No 1, 28-34.*

Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020, Januari). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah, Vol 14No 1, 31-36.*

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Alfabeta.

Widyasari, T., & Marhamah. (2021, Juni). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karadenta Estetika Indonesia Tahun 2021. *CENDEKIA (JURNAL PENDIDIKAN DAN PENGAJARA, Vol 6 No 2, 24-32.*

