

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**IMAM SEPTA REZA
NPM. 1901110542**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

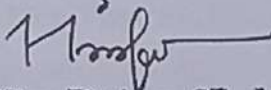
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IMAM SEPTA REZA
Nomor Pokok/NPM : 1901110542
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO

Pembimbing Skripsi


Tanggal 3-4-24 Pembimbing I : 
Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN. 0012116501

Tanggal 3-4-24 Pembimbing II : 
Ellen Sumiarni, SE., M.M.
NIDN. 0223116001

Mengetahui,

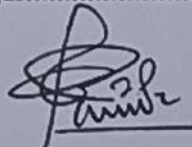
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal: 3-4-24


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA. CSRS.
NIDN. 0201018001

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal: 3-4-24


Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN. 0222096301

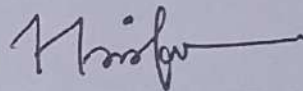
HA/PS/DFEB/24

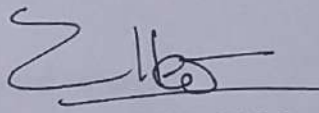
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

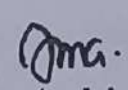
HALAMAN PENGESAHAN SKRISI

Nama : IMAM SEPTA REZA
Nomor Pokok/NPM : 1901110542
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO

Penguji Skripsi

Tanggal 3-4-24 Ketua Penguji : 
Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN. 0012116501


Tanggal 3-4-24 Penguji I : 
Ellen Sumiarni, SE., M.M.
NIDN. 0223116001

Tanggal 3-4-2024 Penguji II : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.M
NIDN. 0201018001

/PS/DFEB/

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal: 3-4-24


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA. CSRS.
NIDN. 0201018001

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal: 3-4-24


Mariyam Zanariah, SE., M.M.
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Terbentur, Terbentur, Terbentur, Terbentuk”

Tan Malaka

Kupersembahkan untuk :

- Kedua Orang Tuaku Tercinta
- Keluarga Besarku
- Dosen Pembimbing Skripsi
- Sahabat – Sahabat Terbaik
- Almamater

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Imam Septa Reza
NPM : 1901110542
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ Prog.Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2024



Imam Septa reza

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa Allah SWT memberikan kesempatan tersebut melalui kasih sayang yang tak pernah putus dari orang tua, saudara dan kerjasama yang terjalin dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung.

Adapun judul yang diajukan adalah Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Yth. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Yth. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
4. Yth. Ibu Hj. Nina Fitriani SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ellen Sumiarni, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya.

5. Yth Ibu Yuni Adinda Putri, S.E. M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Segenap Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
7. Kedua Alm. dan Almh orang tua saya dan tiga kakak tercinta yang telah berkorban, memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Sahabat saya, Suly Agustina, Dinda Aprilia Maharani, Fransisca Amelia, Ferdi Pratama, Michael Ibrahim Noer, dan Putri Apriliani yang telah banyak membantu dan mendukung selama pengerjaan penelitian ini.
9. Orang-orang disekitar saya yang tidak bisa saya sebut secara detail yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama pengerjaan skripsi ini.

Semoga segala amal baik yang diberikan semua pihak kepada saya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan dengan kerendahan hati saya menerima segala perbaikan, masukan maupun kritik dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya sebagai penulis dan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Palembang, Desember 2023

Imam Septa Reza

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Karakteristik Individu.....	11
2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	11
2.2.2 Indikator-Indikator Karakteristik Individu	13
2.2.3 Dimensi Karakteristik Individu	17
2.3 Budaya Organisasi	20
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2.3.2 Indikator Budaya Kerja	21
2.3.3 Karakteristik Budaya Kerja	22
2.3.4 Tipe-Tipe Budaya Organisasi	25
2.3.5 Dimensi Budaya Organisasi	28
2.3.6 Fungsi Budaya Organisasi	29

2.4 Lingkungan Kerja	30
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	32
2.4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja yang Baik	36
2.5 Stres Kerja	37
2.5.1 Pengertian Stres Kerja	37
2.5.2 Indikator-Indikator Stres Kerja.....	38
2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	39
2.5.4 Manajemen Stres Kerja	40
2.6 Produktivitas Kerja.....	44
2.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	44
2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	45
2.6.3 Indikator Produktivitas Kerja	48
2.6.4 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja.....	49
2.7 Penelitian Terdahulu.....	50
2.8 Hubungan Karakteristik Individu dengan Produktivitas Kerja	55
2.9 Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	56
2.10 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	57
2.11 Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja	57
2.12 Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja	58
2.13 Kerangka Berpikir	58
2.14 Hipotesis.....	59
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.1.1 Tempat Penelitian	61
3.1.2 Waktu Penelitian	61
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	61
3.2.1 Sumber Data	61
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	62

3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	64
3.3.1	Populasi	64
3.3.2	Sampel	66
3.4	Rancangan Penelitian	67
3.5	Variabel dan Definisi Variabel	67
3.5.1	Variabel	67
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	68
3.6	Instrumen Penelitian	71
3.6.1	Uji Instrumen	72
3.6.2	Uji Validitas.....	73
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	74
3.7	Teknik Analisis Data	75
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	75
3.7.2	Uji Normalitas	75
3.7.3	Uji Multikolinieritas	76
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas	77
3.8	Metode Analisis Data	78
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi	78
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
3.8.3	Determinasi (R^2).....	80
3.8.4	Uji Hipotesis	81
3.8.4.1	Uji Secara Simultan (Uji F).....	81
3.8.4.2	Uji Secara Parsial (Uji t)	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		84
4.1	Hasil Penelitian.....	84
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	84
4.1.2	Visi dan Misi	84
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang...	85
4.1.4	Jadwal Jam Kerja.....	86
4.2	Karakteristik Responden.....	86
4.3	Pembahasan dan Interpretasi.....	87

4.3.1 Hasil Uji Validitas	87
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	93
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	95
4.3.3.1 Uji Normalitas	95
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas	97
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas	98
4.3.4 Teknik Analisis Data	99
4.3.4.1 Analisis Koefisien Korelasi	99
4.3.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	102
4.3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	103
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis	104
4.3.5.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	104
4.3.5.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	106
4.4 Pembahasan	109
4.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang	109
4.4.2 Pengaruh Karakteristik Individu Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang	110
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang	111
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang	111
4.4.5 Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan.....	113

5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	
2.1 Penelitian Terdahulu	40
3.1 Waktu Penelitian	60
3.2 Populasi Penelitian	64
3.3 Definisi Variable Penelitian	68
3.4 Skor Responden	71
4.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	86
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	86
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	87
4.4 Responden Berdasarkan Masa kerja	87
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Karaktersitik Individu (X_1).....	88
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	89
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	90
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_4)	91
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)	92
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karaktersitik Individu (X_1).....	93
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	93
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	94
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_4)	94
4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)	95
4.15 Hasil Uji Normalitas	96
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	97
4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas	98
4.18 Interpretasi Koefisien Korelasi	100
4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi	100
4.20 Regresi Linier Berganda	102
4.21 Hasil Koefisien Determinasi	104
4.22 Hasil Uji F (Simultan).....	105
4.23 Hasil Uji t (Parsial)	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Berpikir	56
4.1 Struktur Organisasi PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang	85
4.1 Grafik Hasil Uji Normalitas	96

ABSTRAK

IMAM SEPTA REZA, PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA MURNI SRIWINDO PALEMBANG.

Berdasarkan Hasil Penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi linear berganda pada penelitian ini sebesar $Y = 9.861 + 0.134X_1 + 0.065X_2 + 0.190X_3 + 0.399X_4 + e$ Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, dengan nilai sig $0,218 > 0,05$ maka H_0 tidak diterima. Dan untuk variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, dengan nilai sig $0,008 < 0,05$. maka H_1 diterima.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, dengan nilai sig $0,003 < 0,05$. maka H_1 diterima.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang, dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. maka H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja karyawan lingkungan karyawan tergolong tidak kondusif hal ini dapat dilihat dari hubungan antara pimpinan terhadap bawahannya. Lingkungan kerja Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Perlu meningkatkan lagi agar lingkungan kerja PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang berada dalam kategori sangat kondusif. Karena semakin kondusifnya suatu lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin merasa nyaman dalam bekerja. Kemudian, untuk selalu memperhatikan, mengantisipasi dan mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan dengan memberdayakan bawahan secara baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja,

Stres Kerja

RIWAYAT HIDUP

IMAM SEPTA REZA, Lahir di Palembang pada Tanggal 17 September 1998. Anak dari Bapak Alm. Idris dan Almh. Hayati dan merupakan anak keempat dari empat saudara. Menempuh sekolah dasar di MI Islamiyah Al-Arqam, sekolah menengah pertama di SMP N 37 Palembang dan sekolah menengah atas di SMA PGRI 4 Palembang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Desember 2023

Imam Septa Reza

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Daya saing dalam dunia bisnis saat ini sangat ketat dan kompetitif diakibatkan berkembangnya dan meningkatnya pengetahuan dan teknologi. Terlebih lagi dengan melihat kondisi perekonomian yang fluktuatif serta banyaknya pesaing yang dapat menjadi ancaman bagi setiap usaha. Saat ini persaingan di dunia bisnis telah memasuki pasar bebas tanpa batas. Di sinilah tantangan besar yang harus di hadapi oleh pelaku usaha, karena setiap perusahaan harus semaksimal mungkin *survive* untuk terhindar dari kebangkrutan perusahaannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan. Salah satu tujuan dari perusahaan ialah untuk mendapat keuntungan. Hal ini bisa kita lihat dengan meningkatnya produktivitas kerja. Ada beberapa faktor yang memengaruhi dan menopang suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya dan bakat.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola setiap hubungan dan peran tenaga kerja secara efisiensi dan efektif, serta memanfaatkan potensi mereka secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan pengembangan usaha, mempertahankan keberlangsungan dan menghasilkan laba, perusahaan harus memikirkan bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan agar sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Perbandingan antara volume *output* yang dihasilkan dengan input yang digunakan merupakan inti dari produktivitas kerja. Konsep ini menjelaskan rasio *output* dari pekerjaan dengan input dari sumber daya yang digunakan dalam menciptakan kesejahteraan. Diharapkan bahwa dengan semakin meningkatnya produktivitas karyawan, akan terjadi peningkatan kesejahteraan di perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas juga diharapkan memberikan manfaat yang signifikan bagi tenaga kerja dan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, diantaranya memperhatikan karakteristik individu dari setiap karyawan. Sifat atau ciri khusus yang dimiliki oleh karyawan yang membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam kemampuan mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam organisasi dinamakan karakteristik individu. Ciri khas ini mencerminkan perbedaan seseorang dalam hal inisiatif, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan dalam memecahkan masalah dan adaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja individu.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan

budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian budaya organisasi merujuk pada pengetahuan sosial yang dibagi oleh anggota organisasi mengenai aturan, norma dan nilai- nilai yang membentuk sikap dan perilaku mereka. Dengan memberikan informasi tentang aturan yang dapat diikuti dan norma yang tidak diinginkan, serta nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman, diharapkan dapat meningkatkan kualitas produktivitas anggota organisasi. Hal ini dimaksudkan agar anggota organisasi dapat bertindak sesuai dengan tujuan organisasi dan mengikuti petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam SOP yang ditetapkan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan itu menunjang jalannya kerja karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada kondisi tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat menciptakan suasana menyenangkan, aman, tenang, membuat karyawan merasa nyaman dan merasa dihargai. Lingkungan kerja yang menyegarkan, nyaman, memenuhi standar kebutuhan yang layak, dan ditandai dengan sikap dan saling menghargai diantara para karyawan, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan mereka sehingga secara berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan buruk jika sebaliknya, karyawan merasa tidak betah bekerja, tidak nyaman dan merasa terganggu, sehingga dia tidak dapat bekerja secara baik dan tidak dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu memperhatikan stres kerja karyawan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres kerja adalah situasi dimana ketegangan menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, pemikiran dan kondisi karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sehingga dapat menimbulkan gejala yang mengganggu pelaksanaan tugas mereka. Gejala yang muncul pada karyawan yang mengalami stres kerja meliputi kecemasan kronis, mudah tersinggung dan agresif, ketidakmampuan untuk bersantai, atau perilaku yang tidak kooperatif. Penyebab stres kerja bukan hanya ada di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.

Di kota Palembang terdapat beberapa macam perusahaan yang bersaing di kelompok industri *furniture*, salah satunya adalah perusahaan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar produktivitas dapat mencapai target secara optimal dan menghindari keadaan karyawan yang akan menjadi tidak stabil sehingga membuat karyawan menjadi beban pikiran yang berdampak pada penurunan produktivitas.

PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *furniture* dari plastik dan berkomoditas busa sejak tahun 1981 yang memproduksi kursi plastik, spring bed, kasur busa dan perlengkapan rumah tangga lainnya. PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang ini mempunyai visi yaitu perusahaan *furniture* yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan, karyawan, pemegang saham, dan

masyarakat. Dimana misi mereka bertekad menjadi perusahaan *furniture* yang memimpin pasar dan memiliki citra positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai asset nasional.

Berdasarkan hasil observasi, hal yang menjadi dasar bahwa karakteristik individu di PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang memengaruhi produktivitas karyawan seperti dalam hal pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga karyawan bekerja kurang optimal dan pekerjaan yang diselesaikan tidak diberi umpan balik oleh atasan sehingga karyawan tidak mengetahui titik kesalahan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Lalu kesadaran karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang terhadap budaya organisasi yang ada sangat diterima oleh karyawan, walaupun belum sepenuhnya dilakukan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan yang ada, namun dari pihak perusahaan sangat tegas dalam memberlakukan *punishment* kepada karyawan. Mengenai lingkungan kerja, kondisi fisik PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangnya tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada di beberapa ruangan tersebut dirasa kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Sedangkan kondisi non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan.

Kemudian stres kerja yang sering muncul pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang yaitu masalah tanggung jawab dan beban yang diberikan relatif banyak, sedangkan waktu kerja relatif terbatas, serta kurangnya disiplin para pekerja seperti waktu istirahat yang tidak tepat waktu dan hasil/target yang ditentukan harus sesuai ketentuan perusahaan sehingga karyawan dituntut bekerja lumayan ekstra.

PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang melakukan upaya untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap karyawan-karyawan yang dilaksanakan setiap beberapa bulan terhadap hasil penilaian tersebut dijadikan acuan untuk perbaikan masing-masing karyawan. Adapun upaya lainnya adalah dengan menjalankan salah satu fungsi manajemen (*staffing*) seperti penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan minat agar setiap karyawan memberi daya guna maksimal terhadap perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang”**

1.2. Perumusan masalah

Rumusan masalah adalah tulisan singkat yang berisi pertanyaan tentang topik yang diangkat peneliti. Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap secara parsial produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?
5. Apakah karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tersebut untuk indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang akan dicapai dari penelitian itu. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh :

1. Mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.
4. Mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya murni Sriwindo Palembang.
5. Mengetahui pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian adalah:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan serta menambah wawasan mengetahui pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber

daya manusia khususnya mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Aktarina, D. (2015). *Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 12(3).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Syria Studies.
- Auliaurrahman, A. (2018). *Hubungan Penerapan Ergonomi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Office Berdasarkan Jenis Kelamin Di Rumah Sakit Grha Permata Ibu Depok Tahun 2018* (Doctoral dissertation, Universitas Binawan)
- Bidara, H. V., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau*. Productivity, 2(6), 465-470.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fakultas Ekonomi. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Cetakan Pertama Edisi Kedua*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT. Bumi aksara. Jakarta,145.
- Iskandar, I. *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis, 5(1).

Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri & organisasi.* Penerbit Bintang Surabaya, 188.

Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan.*

Kolim, C. D., Nazmi, H., Tania, E. J., & Chandra, C. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Cabang Binjai.* Jurnal Manajemen, 1(2), 1-8.

Korengkeng, L., & Pandowo, M. H. (2019). ***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRANS RETAIL INDONESIA CABANG KAWANUA MANADO.*** Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4).

Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.

Meithiana, I., & Ansory, H (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance.* Jurnal Arastirma, 1(2), 336-346.

Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris).* Jember: CV. Pustaka Abadi.

Rivai, V., & Murni, S. (2016). *Education management: Analisis teori dan praktik.*

Sartika, Y. M. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Danapati abinaya investema (jaktv)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Sasuwe, M., Tewel, 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).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan islam. Encephale*, 53(1).
- Zheng, R. (2018). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RED RIBBON INDONESIA*. Jurnal Ilmiah SMART, 2(2), 52-59.