

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Jui Shin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan semen dan keramik di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001, kemudian melakukan pengembangan dengan membangun pabrik baru yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat pada tahun 2014. PT. Jui Shin mendirikan pabrik semen untuk memenuhi kebutuhan semen pada pasar industri pembangunan rumah, gudang, jaringan infrastruktur fisik (seperti jalan raya, jembatan, waduk, dan lain-lain) di Indonesia yang berkembang semakin pesat. Didukung oleh tim tenaga ahli berkompeten dan berpengalaman di bidangnya, mesin-mesin berteknologi tinggi, fasilitas produksi yang lengkap dan dengan menggunakan bahan baku yang berkualitas, PT. Jui Shin dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional ISO 9001. Juga dengan sertifikasi SNI yang diperoleh di PT. Jui Shin, merupakan pengakuan kualitas terbaik dari semen yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan pembangunan dan konstruksi.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan semen dan keramik tentu saja PT. Jui Shin tidak hanya berkomitmen untuk menyediakan bahan bangunan domestik berkualitas tinggi ke negara, akan tetapi juga membangun hubungan kerjasama dalam jangka panjang dengan konsumen dengan cara menyediakan produk berkualitas tinggi jangkauan distribusi yang luas dan layanan purna jual yang efisien kepada konsumen. Kedepannya PT. Jui Shin akan terus memperluas kapasitas produksi untuk memperluas pengaruh pasar konstruksi Indonesia.

Banyaknya perusahaan semen dan keramik yang tersebar di Indonesia membuat persaingan usaha dalam bidang ini semakin ketat menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga hasil yang dicapai karyawan dapat mencapai target yang diharapkan serta mampu mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.

Untuk itu karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Produktivitas karyawan PT. Jui Shin belum mencapai titik yang optimal hal ini bisa dilihat dari data produksi 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT. Jui Shin Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Hasil Produksi
1	2018	1.656.000 ton
2	2019	1.756.000 ton
3	2020	1.870.000 ton

Sumber : Admin produksi PT. Jui Shin

Dari Tabel 1.1 diatas didapatkan hasil produksi paling banyak terdapat di tahun 2020 sebesar 1.870.000 ton sedangkan hasil produksi paling sedikit terdapat pada tahun 2018 sebesar 1.656.000 ton.

Seperti yang kita lihat dari tahun 2018 ke tahun 2019 terdapat kenaikan sebesar 100.000 ton, sedangkan dari tahun 2017 ke tahun 2018 terdapat kenaikan sebesar 114.000 ton. Produksi PT. Jui Shin ini selalu ada peningkatan di setiap tahunnya. PT. Jui Shin menargetkan produksi di setiap tahunnya adalah 2.000.000 ton, untuk mencapai target 2.000.000 ton di setiap tahun PT. Jui Shin harus menghasilkan produksi di setiap bulanya sekitar 166,6rb ton, sedangkan PT. Jui Shin produksi paling banyak atau paling optimal yaitu pada tahun 2020 yaitu sekitar 155.8rb ton perbulan dan ini belum sesuai target perusahaan.

Salah satu yang menyebabkan kurangnya produktivitas PT. Jui Shin adalah karena faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja yang masih belum bisa dikatakan dalam kategori nyaman untuk karyawan. Dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang belum masuk dalam kategori nyaman tersebut para pekerja atau karyawan mampu meningkatkan produktivitas sehingga produksi meningkat di setiap tahunnya meskipun belum mencapai target perusahaan, tetapi jika budaya organisasi dan lingkungan kerja PT. Jui Shin lebih baik lagi mungkin produksi di setiap tahunnya akan jauh lebih meningkat dan mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang di tanyakan kepada 30 orang responden karyawan tentang produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang di peroleh gambaran sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Penelitian Produktivitas karyawan**

No	Pernyataan Produktivitas Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas	23	7
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	10	20
3	Semangat kerja untuk lebih baik dari hari kemarin.	9	21
4	Mengembangkan diri dengan melihat tantangan harapan dengan yang akan dihadapi.	14	16
5	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu	11	19
6	Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan	13	17

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 hasil observasi mengenai produktivitas karyawan terdapat hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas, meskipun banyak juga yg bisa melaksanakam tugas dengan baik tapi tetap masih lumayan banyak yg belum bisa untuk melaksankan tugas, terdapat juga karyawan yang bekerja tidak meningkatkan hasil yang dicapai dan masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam melakukan pekerjaan, masih banyak karyawan yang tidak bisa mengembangkan diri, masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa memikirkan mutu untuk menjadi lebih baik lagi, dan terakhir masih banyak karyawan yang kurang memperdulikan efisiensi. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak QC (*Quality Control*) PT. Jui Shin Karawang,

bahwa masalah ketidak pencapaiannya target dalam produksi disebabkan karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karena untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perusahaan harus bisa menciptakan produktivitas yang baik juga.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan-masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai. (Edy Sutrisno 2016:99).

Disamping itu PT. Jui Shin mempunyai masalah pada budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh kepada produktivitas para pekerja. Budaya organisasi di PT. Jui Shin juga masih belum bisa dikatakan budaya organisasi yang bagus, karena kesadaran para karyawan untuk membina hubungan sosial dengan karyawan lainnya masih belum terjalin dengan baik, contohnya ketika sedang melakukan produksi dan ada sebagian line yang belum selesai melakukan produksi seharusnya karyawan lain langsung berinisiatif membantu karyawan yang belum selesai melakukan target produksi bukan membiarkan semena-mena bahwa itu bukan tugas dirinya, artinya kesadaran diri untuk membina hubungan sosial masih belum bisa dikatakan baik, padahal meningkatkan kesadaran untuk membina hubungan sosial yang baik antara sesama dapat meningkatkan produktivitas saat bekerja. Selain itu lingkungan kerja PT. Jui Shin masih belum bisa disebut mempunyai lingkungan kerja yang nyaman untuk para pekerja karena lingkungan perusahaan memiliki sirkulasi udara yang cukup panas apalagi untuk para pekerja bagian shift satu mungkin akan terasa panas ketika siang hari, akibat dari sirkulasi udara yang kurang bagus membuat para pekerja atau karyawan menurun produktivitasnya dan membuat tidak efektif dan tidak efisien. Pada pagi hari ketika udara masih sejuk para karyawan sangat bersemangat dan masih bisa nyaman dengan sirkulasi yang ada tetapi ketika memasuki siang hari sirkulasi udara menjadi kurang nyaman karena lingkungan kerja menjadi sedikit panas membuat semangat para karyawan menurun kurang nyaman dan membuat kurang produktivitas dalam bekerja.

Budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi serta memiliki pengaruh pada sikap dan perilaku para karyawan dalam suatu perusahaan dan mampu mempengaruhi produktivitas seorang pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas Produktivitas organisasi, dan juga sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Robbins, 2015:95).

Budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi, sehingga tidak adanya perbedaan dalam bekerja, semuanya diatur dan dan tersusun secara sistematis dan distandarkan secara keseluruhan sesuai dengan lingkup tanggung jawab pekerjaannya. Interaksi karyawan dengan karyawan, interaksi individu dalam bekerja secara team, dukungan manajemen dalam mengambil keputusan dan memberikan tindakan-tindakan terhadap semua aspek yang berada di lingkungan organisasi.

Berikut adalah hasil pra penelitian menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh para pekerja yang ada di PT. Jui Shin Karawang. Berikut pt jusin karawang tentang budaya orgnisasi :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Observasi Penelitian Budaya Organisasi**

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah sudah menjadi inovatif dan berani mengambil risiko	22	8
2	Tingkat di mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail	14	16
3	Apakah selalu menekankan dan mempertahankan kegiatan organisasi	12	18
4	Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi	11	19
5	Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu.	13	17
6	Mengutamakan sejauh mana karyawan agresif dan kompetitif daripada mudah bergaul.	20	10
7	Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.	14	16

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai budaya organisasi masih terdapat karyawan yang kurang inovatif dan berani mengambil risiko, masih terdapat karyawan yang tidak menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, masih terdapat karyawan yang tidak menekankan dan mempertahankan kegiatan organisasi dalam perusahaan, masih terdapat karyawan yang tidak mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi, masih terdapat karyawan yang mementingkan diri sendiri atau individu dari pada kelompok masih terdapat karyawan yang tidak agresif, tidak kompetitif dan kurang dalam pergaulan, Menurut hasil wawancara (*interview*) dengan QC PT. Jui Shin Karawang menjelaskan bahwa para karyawan bekerja hanya memikirkan individu

tidak mau bekerja secara organisasi atau tim saat bekerja sehingga belum terciptanya budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja di sekitar area proses produksi harus memiliki sirkulasi udara yang baik dengan suhu udara yang tidak terlalu panas sehingga tidak akan mengakibatkan karyawan merasa pengap dan kepanasan.

Faktor pencahayaan juga menjadi salah satu indikator yang harus diperhatikan, area kerja yang didominasi dengan mesin-mesin berukuran besar harus dilengkapi dengan pencahayaan yang terang, selain mempermudah karyawan dalam pengecekan dan monitoring mesin-mesin yang beroperasi, pencahayaan yang baik juga berpengaruh mempercepat mendeteksi apabila terjadi kerusakan, serta mampu meminimalisir kecelakaan kerja terhadap karyawan dari kecelakaan kejatuhan benda-benda berat yang berpotensi menimpa karyawan. McShane mendeskripsikan bahwa, 80 hingga 85 persen informasi yang diterima pegawai di kantor adalah menggunakan indera penglihatan. Hal inilah yang menjadikan kenyamanan visual bagi pegawai dikantor sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas mereka.

Suara bising pada lingkungan kerja dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap perusahaan minimal harus memberikan alat pelindung diri (APD) seperti earplug atau earmop sebagai salah satu upaya meminimalisir atau menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut, dan juga melindungi karyawan dari kecacatan seperti tuli.

Seluruh sarana dan prasarana yang dapat menunjang aktifitas harus selalu tersedia dan berada di area yang diperlukan, semuanya harus dilaksanakan sesuai prosedur dan standar yang berlaku dan jadikan hal tersebut budaya berorganisasi di lingkungan kerja sehingga terbentuklah budaya organisasi dan lingkungan kerja yang produktif yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:50), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang di tanyakan kepada 30 orang responden karyawan tentang lingkungan kerja dibagian produksi PT. Jui Shin diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Penelitian Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Penerangan cahaya di tempat kerja sudah memadai/baik	22	8
2	Temperatur /suhu ditempat kerja sudah baik	13	17
3	Apakah ruangan kerja mempunyai kelembapan	12	18
4	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai/baik	10	20
5	Kebisingan di tempat kerja sudah masuk dalam kategori baik	14	16
6	Apakah terasa getaran mesin ditempat kerja	16	14
7	Apakah terdapat Bau-bauan ditempat kerja	21	9
8	Apakah tata warna ditempat kerja sudah baik	17	13
9	Apakah dekorasi ditempat kerja sudah baik	16	14
10	Apakah terdapat musik yang bisa membuat semangat ditempat kerja	0	30
11	Apakah keamanan ditempat kerja sudah memadai/baik	19	11

Sumber : Hasil Pra Penelitian 2021

Berdasarkan hasil dari table 1.4 diatas mengenai lingkungan kerja, cahaya ditempat kerja dikategorikan baik,temperatur/suhu masih belum bisa dikategorikan baik di karenakan masih banyak karyawan yang menyatakan tidak,

karena suhu dalam ruangan kerja bisa dibilang cukup panas ketika siang hari jadi tidak terdapat kelembapan ditempat kerja, selanjutnya sirkulasi udara masih belum baik sehingga membuat pengap ketika disiang hari, untuk kebisingan juga masih terbilang bising karena terdapat beberapa karyawan yang menyatakan tidak artinya masih belum cukup baik, selanjutnya untuk getaran mesin cukup bagus karena tidak terasa getaran mesin ketika ditempat kerja, untuk bau-bauan juga cukup baik tidak terdapat bau-bauan ditempat kerja, untuk tata warna dan dekorasi ditempat kerja juga cukup bagus karena banyak karyawan yang menjawab iya dibandingkan tidak, selanjutnya untuk musik di PT. Jui Shin ini tidak terdapat musik yang bisa membangkitkan semangat kerja ditempat kerja, lebih tepatnya di tempat bagian produksi, dan terakhir untuk kemandirian PT. Jui Shin ini karyawan banyak yang menyatakan ya dan artinya bisa dinyatakan baik untuk keamanan meskipun masih ada yang menjawab tidak tapi yang menjawab ya lebih dominan di banding tidak. Dari hasil wawancara (*interview*) secara langsung oleh bagian QC(*Quality Control*) dan karyawan di PT. Jui Shin Karawang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di PT. Jui Shin Karawang masih terbilang belum cukup baik, lingkungan kerja di PT. Jui Shin Karawang juga masih kurang baik sehingga mempengaruhi produktivitas karyawannya. Jika hal ini tidak diatasi secepat mungkin maka perusahaan tidak akan cepat untuk mencapai tujuan atau target secara maksimal. Sementara itu, hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat digambarkan semakin baik apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja sudah dilaksanakan dengan benar sehingga akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Setelah mendapatkan informasi adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Fitria Octarini, Mombang Sihite, Edy Supriyadi 2021), dalam hasil penelitiannya mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan *Outsource* dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus karyawan *outsource* Bank BRI” berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan (Y). Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (X<sub>2</sub>). Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan produktivitas karyawan (Y) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh ( Wawan Risnawan, 2018) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pegawai Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis” berdasarkan hasil penelitian Variabel budaya organisasi menunjukkan kriteria baik yaitu sebesar 79,50%, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. variabel produktivitas kerja menunjukkan kriteria baik yaitu sebesar 61,43%, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan produktivitas karyawan (Y) ini yang dilakukan oleh (Maludin Panjaitan,2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia” Dari hasil analisis regresi linier sederhana, nilai koefisien determinasi sebesar 12,6%, berarti variasi variabel dependen produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja sebesar 12,6%, sementara sisanya sebesar 87,4% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian. Variabel bebas lainnya yang mungkin berpengaruh pada produktivitas kerja adalah pelatihan, pendidikan, dan faktor motivasi. Berdasarkan Tabel 1, maka persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah  $Y = 18,023 + 0,463 X$ . Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai koefisien positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y).

Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja yang kuat maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Terakhir penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan produktivitas karyawan (Y) ini yang dilakukan oleh (Ida Tri Wahyuningsih, Elva Nuraina, Nik Amah, 2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada RS. Paru Dungus Madiun” mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukan dari tingkat sig.  $0,000 < 0,05$ , maka penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Hipotesis yang menyatakan menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja ada pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan, jika budaya organisasi sudah sesuai dengan peningkatan produktivitas kerja dan tentu saja budaya organisasi sudah sesuai apa yang semestinya sebagai dasar pertimbangan ataupun peningkatan produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Paru Dungus.

Berdasarkan hasil penelitian diatas serta dari informasi dan data yang tersedia lalu adanya kesempatan yang memadai, maka penulis memilih PT. Jui Shin Karawang sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jui Shin Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dari penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat karyawan yang monoton/tidak meningkatkan hasil.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak semangat untuk menjadi lebih baik lagi dari kemarin dalam bekerja.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak meningkatkan mutu atau kualitas.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak menekankan dan mempertahankan kegiatan organisasi.
5. Masih terdapat karyawan yang bekerja hanya memikirkan individu dari pada tim atau kelompok.

6. Masih terdapat temperatur/suhu dalam tempat kerja yang kurang baik.
7. Masih terdapat sirkulasi udara yang kurang bagus ditempat kerja.
8. Masih terdapat kebisingan ditempat kerja.
9. Tidak terdapat musik yang bisa membangkitkan semangat.

### 1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan produktivitas (Y).
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada PT. Jui Shin Karawang.
4. Responden pada penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT. Jui Shin Karawang.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dengan bantuan SPSS Version 26.

### 1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Jui Shin Karawang?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Jui Shin Karawang?
3. Bagaimana produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang?
4. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan lingkungan kerja di PT. Jui Shin Karawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang?
6. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang?

7. Apakah terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi di PT. Jui Shin Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja di PT. Jui Shin Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan budaya organisasi dengan lingkungan kerja di PT. Jui Shin Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial anatar budaya organisasi dan produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu:

#### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, berguna untuk:

1. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai budaya organisasi karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
2. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai lingkungan kerja karyawan di PT. Jui Shin Karawang.

3. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
4. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja di PT. Jui Shin Karawang.
5. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh langsung budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
6. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.
7. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Jui Shin Karawang.

#### 1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, berguna untuk:

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi di PT. Jui Shin Karawang.
3. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja karyawan bagian Produksi di PT. Jui Shin Karawang.
4. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi di PT. Jui Shin Karawang.
5. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Jui Shin Karawang.