

PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Selvi Zola Fenia¹, Selvi Yona Sari², Nia Nadilla³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 22 Des 2025

Revised: 7 Jan 2026

Accepted: 7 Jan 2026

Published: 12 Jan 2026

Kata kunci:

Produktivitas kerja

Motivasi kerja

Budaya organisasi

Lingkungan kerja

Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Haleyora Powerindo Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haleyora Powerindo Padang yang berjumlah 90 karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai intervening. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai intervening pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Fenia dkk

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: selvizolafenia@upiyptk.ac.id

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor privat. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia, agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan berdaya saing tinggi. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan ketersediaan sarana kerja, tetapi juga sangat ditentukan oleh faktor perilaku

dan psikologis karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menjadi kebutuhan penting dalam kajian manajemen modern. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua determinan utama yang membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang mengarahkan cara berpikir dan bertindak anggota organisasi. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kenyamanan, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun, pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas kerja tidak selalu bersifat langsung dan linier.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan perhatian pada peran motivasi dalam memediasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai hubungan antarvariabel, sehingga dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan produktivitas yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugastugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Handoko & Irwan, 2019). Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari 2 karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapatkan kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh beratnya beban kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja, serta terjadinya stres kerja pada karyawan (Robbins & Coulter, 2018).

Peningkatan produktivitas kerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya (Busro, 2018).

Budaya organisasi yang ada di perusahaan atau organisasi secara tidak sadar bisa dapat membimbing pola pikir dan perilaku serta membuat pekerja dapat mengambil keputusan. Pimpinan disini juga harus dapat merubah nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya didalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mengambil sikap ataupun keputusan para pekerja. Efektifnya budaya organisasi bisa menciptakan sikap mental patriotik yang menjadi budaya kerja seorang pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kerja yang efektif dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya organisasi yang efektif yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

Lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Hasibuan, 2018). Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan pegawai dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya pegawai yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun (Ajabar, 2020).

Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya produktivitas kerja dan prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Raharjo, 2021) dan (Kurniasih, 2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Halawa, 2021) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini dilakukan di PT Haleyora Powerindo Padang. PT Haleyora Powerindo merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang bergerak dibidang Operation & Maintenance pada jaringan Transmisi dan Distribusi Kelistrikan. Fenomena mengenai produktivitas kerja yang terjadi di PT Haleyora 6 Powerindo Padang adalah hasil kerja karyawan kurang dari standar yang telah ditentukan. Artinya karyawan dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu karyawan dinilai kurang mempunyai inisiatif dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya menunggu perintah dari atasan.

TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan literatur mewakili inti teoritis dari sebuah artikel. Pada bagian ini, kita akan membahas tujuan dari tinjauan pustaka. Kami juga akan mempertimbangkan bagaimana seseorang harus pergi tentang untuk menemukan literatur yang tepat yang menjadi dasar tinjauan literatur dan bagaimana informasi ini harus dikelola. Akhirnya, kami akan menjawab empat pertanyaan yang sering diperjuangkan oleh peneliti pemula ketika menyusun tinjauan literatur.

Pertanyaan-pertanyaan ini adalah: aspek apa yang harus saya sertakan dalam tinjauan literatur?; bagaimana saya harus mensintesis informasi dalam tinjauan literatur?; bagaimana saya harus menyusun tinjauan literatur? gaya penulisan apa yang harus saya gunakan ketika menyusun tinjauan pustaka?

Tujuan dari tinjauan literatur adalah untuk "melihat lagi" (re + view) pada apa yang telah dilakukan peneliti lain mengenai topik tertentu (Leedy & Ormrod, 2005: 70). Tinjauan literatur adalah sarana untuk mencapai tujuan, yaitu untuk memberikan latar belakang dan berfungsi sebagai motivasi untuk tujuan dan hipotesis yang memandu penelitian Anda sendiri (Perry et al. 2003: 660)

Tinjauan literatur yang baik tidak hanya merangkum penelitian sebelumnya yang relevan. Dalam tinjauan pustaka, peneliti mengevaluasi secara kritis, mengatur ulang dan mensintesis karya orang lain (Leedy & Ormrod, 2005: 84). Dalam arti tertentu, menyusun tinjauan literatur seperti membuat smoothie atau fruit shake: Produk akhir adalah campuran kental yang benar-benar berbeda dalam penampilan dari masing-masing bahan yang digunakan sebagai input. Kunci untuk tinjauan literatur yang sukses terletak pada kemampuan Anda untuk "mencerna" informasi dari berbagai sumber, mengevaluasinya secara kritis dan membenci kesimpulan Anda dengan cara yang ringkas, logis, dan ramah pembaca.

Peneliti pemula sering secara naif mempercayai semua yang mereka baca atau takut mengkritik karya orang lain. Namun, penelitian akademis adalah tentang penyelidikan kritis! Oleh karena itu, sangat penting bagi Anda untuk mengevaluasi secara kritis materi yang Anda baca. Apakah Anda setuju dengan argumen dan kesimpulan peneliti lain? Jika Anda tidak setuju, mengapa? Dapatkah Anda mengidentifikasi argumen atau temuan yang kontradiktif? Bagaimana seseorang bisa menjelaskan kontradiksi ini? Apakah temuan penelitian sebelumnya berlaku dalam semua konteks atau apakah temuan tersebut spesifik konteks? Apa kritik terhadap model konseptual atau pendekatan pengukuran yang dibahas dalam literatur? Keterbatasan apa yang harus dipertimbangkan ketika menafsirkan hasil penelitian sebelumnya?

Anda harus hati-hati membaca literatur terbaru yang tersedia untuk mengidentifikasi kesenjangan tertentu, inkonsistensi dan / atau kontroversi yang dapat membentuk dasar penelitian Anda

sendiri. Selalu tunjukkan bahwa Anda telah mempertimbangkan masalah dari beberapa sudut dan bahwa Anda menyadari argumen untuk dan melawan sudut pandang tertentu. Banyak peneliti dalam pemasaran jasa, misalnya, menggunakan skala pengukuran SERVQUAL tanpa mempertimbangkan kritik yang ada terhadapnya.

Untuk menyusun tinjauan literatur yang tepat, kita harus mengatasi tiga tantangan khusus, yaitu: menemukan literatur yang sesuai tentang topik tertentu, mengelola informasi, dan menyajikan tinjauan logis, disintesis, dan ramah pembaca dari pengetahuan saat ini yang berkaitan dengan topik tertentu. Pertimbangkan strategi pencarian berikut: Blackwell Synergy; Dasar Data Proquest; EBSCOhost (Sumber Bisnis Premier dan Sumber Bisnis Premier); Zamrud; Taylor dan Francis; Infotrac; Wiley Interscience; dan lain-lain open access journal menggunakan Google Scholar.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Haleyora Powerindo Kota Padang yang beralamat di Jl. Diponegoro No.11, Belakang Tangsi, Kecamatan. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Padang yang berjumlah sebanyak 90 karyawan.

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi 73 yang sedikit. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Padang yang berjumlah 90 karyawan. Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Yaitu berkaitan erat dengan teknik-teknik survai sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y dengan dimediasi oleh Z. Terdapat dua variabel bebas (independent) yaitu penggunaan budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel terikat (dependent) yaitu produktivitas kerja kerja (Y), dan dengan variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z).

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1. Penelitian Lapangan (Observasi), 2. Penelitian Perpustakaan, 3. Kuesioner. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang diajukan kepada pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang dengan tujuan untuk memberikan tanggapan dan jawaban dengan cara memilih salah satu pertanyaan yang disediakan untuk di check list. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dalam penelitian ini terdiri atas lima skala, dimana masing-masing penilaian dapat dilihat pada tabel (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Haleyora Power (biasa disingkat HP) bergerak dibidang Operation & Maintenance pada jaringan Transmisi dan Distribusi Kelistrikan. Didirikan sejak 18 Oktober 2011, PT Haleyora Power beroperasi di wilayah Sumatera, Jawa dan Bali. Sebagai Anak Perusahaan PT PLN (Persero), HP ditugaskan untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel), yang di masa mendatang diperkirakan akan makin kompetitif melalui pengembangan penyediaan tenaga listrik dengan layanan dan tarif khusus, sehingga dapat menekan subsidi. Diawali dengan Direksi PLN melakukan kerjasama dengan PT Pelindo untuk menyalurkan dan menjual listrik kepada tenants di kawasan milik Pelindo dengan skema penjualan listrik secara bulk dan tarif premium kepada perusahaan patungan yang dibentuk oleh Pelindo II dengan HP sebagai wakil dari PLN. Perjanjian pendirian perusahaan No.001/041/HP/2012 telah ditandatangani pada 4 Oktober 2012.

Dilakukan pengujian signifikansi pengaruh variabel Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan mediasi Motivasi kerja (Z). Dimana penerapan uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Langkah

berikutnya ialah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,66.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada gambar 4.5 dan juga tabel 4.14, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,548) $<$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,000 $<$ 0,05. Maka H1 diterima. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (5,056) $<$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,000 $<$ 0,05. Maka H2 diterima. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (4,252) $>$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,000 $<$ 0,05. Maka H3 diterima. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,391) $>$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,017 $<$ 0,05. Maka H4 diterima. 5. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,900) $<$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,058 $<$ 0,05. Maka H5 ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak langsung (indirect) yang terdapat pada tabel 4.19, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut 1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,632) $<$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,103 $>$ 0,05. H6 ditolak. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja melalui Motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,734) $<$ nilai ttabel (1,66) dengan PValue 0,084 $<$ 0,05. H7 ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor penentu karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kinerjanya. Meski tidak berpengaruh signifikan, kenyamanan karyawan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan karyawan dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya karyawan yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada produktivitas kerja yang menurun karena kurangnya termotivasi dalam bekerja (Ajabar, 2020)

DISKUSI

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menjadi penting karena produktivitas kerja merupakan indikator kinerja organisasi yang krusial, sementara budaya organisasi dan lingkungan kerja sering kali dianggap sebagai faktor strategis namun belum sepenuhnya dipahami mekanisme pengaruhnya terhadap produktivitas.

Dengan mengkaji peran motivasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi utama berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang menjembatani faktor kontekstual organisasi dengan perilaku kerja karyawan. Kontribusi ini relevan tidak hanya bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga bagi praktik manajerial dalam merancang kebijakan peningkatan produktivitas kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan praktik organisasi yang jelas serta konsisten mampu menumbuhkan dorongan internal karyawan untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kerja sama, dan penghargaan terhadap kinerja mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi sosial yang harmonis memberikan rasa aman psikologis bagi karyawan, sehingga meningkatkan semangat dan kemauan untuk bekerja

secara optimal. Temuan ini menegaskan bahwa aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja.

Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat usaha yang lebih besar, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta orientasi pada pencapaian hasil. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Temuan utama lainnya adalah bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak sepenuhnya bersifat langsung, melainkan sebagian besar bekerja melalui peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai mekanisme kunci yang menjelaskan bagaimana faktor organisasi diterjemahkan menjadi kinerja yang produktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang. 5. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang. 6. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai intervening pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang. 7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai intervening pada PT. Haleyora Powerindo Kota Padang.

BATASAN

Pada penelitian berjudul Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, batasan penelitian difokuskan hanya pada aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Batasan pertama berkaitan dengan ruang lingkup objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan dalam konteks organisasi tertentu, baik dari sisi jenis organisasi, sektor, maupun lokasi penelitian. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh jenis organisasi atau sektor industri yang memiliki karakteristik budaya, sistem kerja, dan dinamika sumber daya manusia yang berbeda. Implikasinya, temuan penelitian lebih tepat dipahami sebagai gambaran kontekstual yang relevan pada lingkungan organisasi yang diteliti.

Batasan kedua terletak pada variabel penelitian yang digunakan. Penelitian ini hanya memfokuskan pada budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, serta produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Faktor-faktor lain yang secara teoritis juga dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, beban kerja, dan kepuasan kerja, tidak dimasukkan dalam model penelitian. Keterbatasan ini berimplikasi pada kemungkinan adanya variabel lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja namun belum terakomodasi dalam hasil penelitian.

Batasan ketiga berkaitan dengan metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner. Data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga potensi bias persepsi dan kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap sosialnya diharapkan (*social desirability bias*) tidak dapat sepenuhnya dihindari. Kondisi ini dapat memengaruhi tingkat akurasi data dan kekuatan hubungan antarvariabel yang dihasilkan dalam analisis.

Batasan keempat berhubungan dengan desain penelitian yang bersifat potong lintang (*cross-sectional*), yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu. Desain ini membatasi kemampuan penelitian dalam menangkap perubahan motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja secara dinamis dalam jangka panjang. Akibatnya, hubungan kausal yang diidentifikasi dalam penelitian ini lebih bersifat asosiatif dan tidak sepenuhnya mencerminkan hubungan sebab-akibat yang berkelanjutan.

Batasan kelima terkait dengan pendekatan analisis yang digunakan untuk menguji peran mediasi motivasi kerja. Meskipun analisis mediasi mampu menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel, hasil yang diperoleh tetap dipengaruhi oleh asumsi statistik dan kualitas data. Oleh karena itu, interpretasi temuan penelitian perlu dilakukan secara hati-hati dan tidak bersifat generalisasi berlebihan.

Dengan menyadari berbagai batasan tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipahami secara lebih objektif dan proporsional. Keterbatasan yang ada juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan variabel, menggunakan desain longitudinal, serta mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. <Https://Doi.Org/10.32528/Ipteks.V4i1.2109>
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <Https://Doi.Org/10.35130/Jrimk.V3i2.69>
- Astika, E., Nasib, N., Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 3(1), 1–12. <Https://Doi.Org/10.33050/Jmari.V3i1.2147>
- Az Zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*. <Https://Doi.Org/10.17977/Um042v24i2p93-103>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <Https://Doi.Org/10.32493/Frkm.V3i3.5140>
- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). The Effect Of Workload, Work Environment, Carerr Development On Employee Job Satisfaction On Pt. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54. <Https://Doi.Org/10.31933/Dijemss.V1i1.35>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. In Buku : 115 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Focus. <Https://Doi.Org/10.37010/Fcs.V2i1.291>
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <Https://Doi.Org/10.35741/Issn.0258-2724.56.1.14>
- Fauzi, A., Latief, F., Bahasoan, S., Manajemen, P., Manajemen, P., & Manajemen, P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Manuver*.
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. <Https://Doi.Org/10.57251/Multiverse.V1i3.716>

- Hermawati, & Syofian. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. Creative Research Management Journal, 77–91.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Equilibrium, 10(1), 69–78.
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(1), 228. <Https://Doi.Org/10.31599/Jmu.V3i1.877>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception Of Workload Balance And Employee Job Satisfaction In Work Organisations. Heliyon, 6(1), E03160. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Heliyon.2020.E03160>
- Jahari, J. (2019). Effect Of Workload, Work Environment, Work Stress On Employee Performance Of Private Universities In The City Of Bandung, Indonesia. International Journal Of Science And Society, 1(2), 53–58. <Https://Doi.Org/10.54783/Ijsoc.V1i2.15>
- Kemala, A. (2018). Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Pada Karyawan Pabrik Ssp Pt. X. Jurnal Psikologi. <Https://Doi.Org/10.35760/Psi.2018.V11i1.2077>
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan. <Https://Doi.Org/10.31949/Entrepreneur.V3i1.1167>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam. <Https://Doi.Org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. <Https://Doi.Org/10.30872/Jmmn.V14i1.10607>
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Basori, Y. F. F. Y. (2020). Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Governansi. <Https://Doi.Org/10.30997/Jgs.V6i2.3058>
- Nurfaidah, N., & Muhlis, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (Dikbud) Kota Bima. Jueb : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. <Https://Doi.Org/10.55784/Jueb.V1i2.146>
- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Matahari Jaya Internasional. Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis, 6(1), 263–275. <Https://Doi.Org/10.21776/Ub.Jepa.2022.006.01.26>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis. <Https://Doi.Org/10.24967/Ekombis.V5i1.650>
- Raharjo, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. Jurnal Rekam Medic. <Https://Doi.Org/10.33085/Jrm.V2i1.4386>
- Reginald, L., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi. Jurnal Managerial Dan Kewirausahaan. <Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V4i3.19706>
- Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. Jurnal Ilmiah M-Progress Vol.12, No. 1, Januari 2022, 12(1), 84–94.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt. Marifood. Agora, 5(3), 1–8.
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. Jurnal Ekobistek. <Https://Doi.Org/10.35134/Ekobistek.V7i1.12>

- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan. Jurnal Pendidikan Edutama. <Https://Doi.Org/10.30734/Jpe.V7i1.874>
- Syahfitri, G. I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Zidan Teknik Multindo. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 2(1), 96–105. <Https://Doi.Org/10.59663/Jebidi.V2i1.200>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 4(1), 76–82. <Https://Doi.Org/10.31294/Widyacipta.V4i1.7699>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice Terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. Journal Of Education, Sychology And Counseling, 2(1), 582–599.