

The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbm>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Pt. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda)

Siti Nurhaliza ^{1*}, Vera Anitra ², Rinda Sandayani Karhab ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diterima: Juni 03, 2025 Disetujui: Juni 17, 2025

Tersedia secara online: Juni 18, 2025

Penulis Korespondensi: Siti Nurhaliza
2111102431147@umkt.ac.id

Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda, dengan mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. PT. Pelindo merupakan BUMN strategis yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dan logistik, di mana produktivitas kerja menjadi elemen kunci dalam menunjang efisiensi dan daya saing perusahaan. Budaya kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 62 karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode SEM-PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam memperkuat budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kata kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, SEM-PLS, PT Pelindo

Pendahuluan

PT. Pelindo merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di bidang jasa kepelabuhanan, perusahaan ini memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional pelabuhan di seluruh Indonesia. Sebagai pengelola utama pelabuhan, PT. Pelindo bertanggung jawab atas berbagai aspek yang mendukung aktivitas logistik nasional. Mulai dari pengelolaan arus barang dan kapal, penyediaan fasilitas bongkar muat, hingga pengembangan infrastruktur pelabuhan untuk meningkatkan efisiensi distribusi. Melalui berbagai inisiatif dan inovasi, PT. Pelindo berupaya mengoptimalkan ekosistem logistik nasional agar lebih terintegrasi dan kompetitif. Dengan peran strategisnya, perusahaan ini turut mendukung pertumbuhan ekonomi serta konektivitas maritim Indonesia. Sejak merger pada 1 oktober 2021 yang mengintegrasikan empat intitas Pelindo I, II, III, dan IV, Perusahaan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan gaya saing Pelabuhan Indonesia ditingkat global. Produktivitas Pelindo

menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran arus barang dan perdagangan, di mana optimalisasi infrastruktur, menerapkan teknologi digital dalam operasional Pelabuhan, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja menjadi strategi utama untuk mencapai efisiensi dan daya saing yang lebih baik dalam menciptakan produktivitas organisasi dan karyawan. Menurut Sartika et al., (2024) Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang membandingkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja terhadap sumber daya yang digunakan. Tingkat produktivitas individu sangat berperan dalam meningkatkan kualitas hasil pekerjaan serta membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan.

PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda, yang merupakan perusahaan dengan peran strategis di bidang logistik dan kepelabuhanan. Budaya kerja dan situasi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap performa karyawan dalam sektor terkait. Mengacu pada penelitian oleh (Rosa & Roni, 2024), budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor terkait. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat produktivitas karyawan di perusahaan. Budaya kerja yang belum sepenuhnya terinternalisasi dalam organisasi menyebabkan rendahnya keterlibatan dan motivasi kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional perusahaan. Budaya kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat mendorong disiplin, loyalitas, serta inovasi di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menerapkan budaya kerja yang optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga masih terdapat kendala dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Peningkatan volume kerja di Pelabuhan Samarinda juga menghadirkan tantangan tersendiri bagi produktivitas karyawan. Data Pelindo Regional 4 mencatat bahwa hingga Desember 2024, arus kapal yang masuk mencapai 457.683.074 gross tonnage (GT), meningkat 4,65% dibandingkan tahun sebelumnya. Lonjakan ini disebabkan oleh tingginya aktivitas kapal peti kemas, kapal ro-ro, serta meningkatnya pengiriman barang terkait pembangunan Ibu Kota Negara (IKN) (Pelindo, 2024). Peningkatan ini menuntut tenaga kerja untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih cepat dan efisien. Jika budaya kerja yang adaptif tidak diterapkan, maka potensi kelelahan, stres kerja, dan ketidakefektifan operasional akan semakin meningkat. Selain itu, dari sisi lingkungan kerja, tingginya aktivitas bongkar muat berisiko meningkatkan kecelakaan kerja serta menurunkan kesejahteraan karyawan. Jika tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat turnover karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari aspek fisik maupun psikologis, turut memengaruhi efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, masih terdapat kesenjangan antara teori dan implementasi di lapangan yang perlu dikaji lebih lanjut. Tantangan ini semakin kompleks mengingat bahwa dalam beberapa tahun terakhir, PT Pelindo juga menghadapi kesulitan dalam menjaga stabilitas produktivitas kerja karyawan, terutama sejak proses integrasi Pelindo I-IV pada tahun 2021. Data internal menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja di sejumlah unit operasional hingga 11% pada tahun 2022, yang disebabkan oleh meningkatnya beban kerja, kurang optimalnya komunikasi lintas divisi, serta kebutuhan adaptasi terhadap sistem dan struktur organisasi yang baru.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya kerja dan lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Budaya kerja yang terbentuk dengan baik yang mencakup prinsip-prinsip seperti integritas, profesionalisme, inovasi, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari manajemen berperan dalam membentuk pola perilaku dan etos kerja yang konstruktif. Nilai-nilai tersebut tidak hanya memengaruhi cara individu

menjalankan tugasnya, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya lingkungan kerja yang mencerminkan budaya tersebut. Dalam konteks ini, lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang terbentuk dari budaya organisasi yang positif akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis, termasuk terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta jaminan terhadap aspek keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Pelabuhan Samarinda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang lebih baik serta lingkungan kerja yang lebih mendukung guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Ulasan Literatur

Produktivitas kerja dalam budaya kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi membentuk nilai-nilai dan kebiasaan yang mendukung kinerja karyawan. Dengan budaya kerja yang baik, perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja yang lebih tinggi serta meningkatkan daya saing di industri. Menurut Robbins & Judge (2024), Budaya kerja merupakan seperangkat makna dan nilai yang dimiliki secara kolektif oleh anggota organisasi, yang menjadi ciri khas dan pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya. mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, serta praktik yang berkembang dalam suatu lingkungan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku serta interaksi antar anggota organisasi. Budaya ini menjadi pedoman dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, serta menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi. Budaya kerja di Arin Bakery terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manajemen perlu menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat kepada seluruh pegawai, karena budaya yang kuat menjadi fondasi utama yang diyakini dan dijalankan secara menyeluruh dalam organisasi Panggabean et al., (2023). Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu budaya kerja yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan juga dapat memengaruhi lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan, hubungan antar karyawan, maupun efektivitas system kerja dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan aspek utama yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja meliputi unsur sosial, fisik, dan psikologis dalam organisasi yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan (Jusdiana et al., 2022). Menurut Armansyah (2024) lingkungan kerja yang nyaman memiliki peran krusial dalam memberikan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal. mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap stabilitas organisasi. Menurut Robbins (2023), lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis, seperti fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, serta kebijakan perusahaan. Menurut Robbins (2023), lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat memicu stres dan menurunkan kinerja. Karena itu, organisasi perlu membangun suasana kerja yang positif dengan menerapkan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang lancar, serta budaya kerja yang mendorong kesejahteraan karyawan. Menurut (Robbins, 2023) budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana nilai-nilai seperti kerja sama, disiplin, dan inovasi dapat diterapkan secara efektif. Sebaliknya,

kondisi kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, turut memperkuat penerapan budaya kerja dalam organisasi karena suasana yang nyaman dan mendukung memungkinkan karyawan lebih mudah beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi. Keseimbangan antara budaya kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan motivasi, mengurangi stres, serta mendorong produktivitas karyawan (Robbins 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sinergi antara keduanya agar dapat membangun tim yang solid, meningkatkan efisiensi kerja, serta mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif. Selain itu juga, produktivitas kerja di PT Pelindo sangat penting untuk menjadi perhatian dalam meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan pelayanan logistik dan kepelabuhanan, serta mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan di sektor maritim.

Produktivitas kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berdampak langsung pada efisiensi, daya saing, dan keberlanjutan bisnis. Perusahaan dengan tingkat produktivitas yang tinggi dapat menghasilkan lebih banyak output dengan sumber daya yang sama, sehingga meningkatkan profitabilitas dan daya saing di pasar. Selain itu, produktivitas yang optimal juga membantu mengurangi biaya operasional dengan memastikan bahwa tenaga kerja, material, dan waktu digunakan secara efisien. Karyawan yang produktif cenderung lebih puas dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang mendukung produktivitas akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka. Tidak hanya itu, produktivitas yang tinggi juga berkontribusi pada perbaikan mutu produk dan layanan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan pelanggan serta memperkuat citra perusahaan. Melalui sistem kerja yang efisien dan produktif, pembagian tugas menjadi lebih seimbang, sehingga dapat menurunkan tingkat stres dan meminimalkan risiko kelelahan pada karyawan. Selain itu, produktivitas yang optimal memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada pengembangan bisnis, inovasi produk, dan ekspansi pasar, yang sangat penting untuk keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan budaya kerja yang positif, serta memberikan pelatihan dan motivasi agar kinerja karyawan tetap optimal.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian target perusahaan tetapi juga mencerminkan efektivitas manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut penelitian oleh Saputra et al., (2024) Budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja memberikan dampak yang berarti terhadap performa karyawan. Akhsan & Pendrian, (2024) menekankan bahwa motivasi kerja turut berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di era Industri 4.0. Maka dari itu, pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi kunci untuk memastikan organisasi terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang berkesinambungan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah budaya kerja (X1). Budaya kerja mencerminkan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi dan berperan penting dalam membentuk perilaku serta motivasi karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik. Dalam menghadapi perkembangan industri masa kini, budaya organisasi yang adaptif dan tanggap terhadap perubahan menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai keberhasilan. Budaya kerja yang positif mampu mendorong keterlibatan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas terhadap perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang turut berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja, yang menjadi unsur krusial dalam menentukan kenyamanan serta performa karyawan. Lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan suasana yang mendukung, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih nyaman, fokus, dan efisien. Lingkungan ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kelengkapan fasilitas dan kebersihan, tetapi juga mencakup interaksi sosial antar karyawan serta dukungan yang diberikan oleh atasan dalam

menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi seperti ini mendorong produktivitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan kepemimpinan dalam organisasi. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa Suasana kerja yang nyaman dan positif mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja karyawan. Penelitian oleh Saputra & Mahfudiyanto, (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan kepemimpinan dalam organisasi. Namun, sejumlah penelitian lain mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan performa karyawan. Selain itu, penelitian oleh Rosa & Roni, (2024) Lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Secara teori, budaya kerja yang solid dan suasana kerja yang positif akan membentuk kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara lebih optimal.

Metode

Pendekatan yang diterapkan pada riset ini berupa pendekatan kuantitatif, yang memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan yakni survei, di mana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik guna menguji serta mengidentifikasi keterkaitan antar variabel dalam studi ini. Keseluruhan elemen yang terlibat dalam suatu penelitian disebut dengan populasi. Populasi merupakan himpunan lengkap dari objek atau subjek dalam suatu penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus analisis guna memperoleh kesimpulan yang valid (Suryani *et al.*, 2023). Pada penelitian ini populasinya berupa karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda yang berjumlah 62 karyawan.

Suryani *et al.*, (2023), menjelaskan Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Dengan kata lain, sampel ini mewakili keseluruhan individu yang terdapat dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode yang diterapkan ialah sampling jenuh atau sensus, yang mana setiap individu pada populasi dijadikan sumber data. Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 62 karyawan.

Results and Discussion

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran awal mengenai profil demografis dan latar belakang responden yang berpartisipasi. Informasi tersebut penting untuk memahami konteks data yang diperoleh serta membantu peneliti dalam menafsirkan hasil penelitian secara lebih akurat. Aspek yang dibahas meliputi jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja di perusahaan. Berdasarkan data yang disajikan pada tabel berikut, dapat diamati distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

Tabel 1. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	51	82,3%
Perempuan	11	17,7%
Total	62	100,0%

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dari total 62 responden, sebagian besar merupakan laki-laki, yaitu sebanyak 51 orang atau 82,26% dari keseluruhan responden. Adapun responden perempuan berjumlah 11 orang, yang setara dengan 17,74%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, meskipun perempuan juga turut berpartisipasi dalam proporsi yang cukup representatif.

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel berikut, dapat diamati distribusi responden berdasarkan status perkawinan, berupa:

Tabel 2. Data Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	45	72,5%
Belum Menikah	13	21,0%
Duda/Janda	4	6,5%
Total	62	100,0%

Sumber: Data Primer, 2025

Dari Tabel 2, terlihat distribusi responden menurut status perkawinan, dimana sebagian besar responden termasuk dalam kategori menikah, yaitu sebanyak 45 orang atau 72,5%. Selain itu, sebanyak 13 responden (21,0%) berstatus belum menikah, sedangkan sebanyak 4 orang (6,5%) berstatus duda atau janda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berstatus menikah.

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel berikut, dapat diamati distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu:

Tabel 3. Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SLTA i(SMA/SMK)	16	25,8%
D2	1	1,6%
D3	9	14,5%
S1	34	54,9%
S2	2	3,2%
Total	62	100,0%

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil data Tabel 3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan pendidikan terakhirnya pada jenjang Sarjana (S1) yaitu sebanyak 34 orang (54,9%). Sementara itu, responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 16 orang (25,8%), dan 9 orang responden lainnya (14,5%) berpendidikan Diploma 3 (D3). Selain itu, terdapat 1 orang responden (1,6%) yang berlatar belakang pendidikan D2 bidang transportasi, dan 2 orang responden (3,2%) yang telah menyelesaikan pendidikannya pada jenjang Magister (S2). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan yang relatif tinggi.

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel berikut, dapat diamati distribusi responden berdasarkan masa kerja, yaitu:

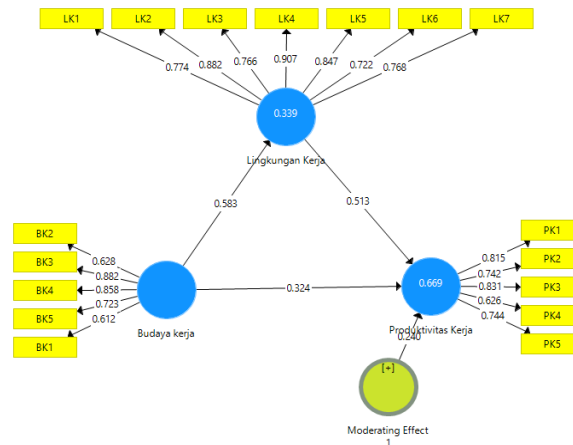
Tabel 4. Data Masa kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-4 Tahun	15	24,2%
5-8 Tahun	16	25,8%
9-12 Tahun	21	33,9%
13-16 Tahun	3	4,8%
> 17 Tahun	7	11,3%
Total	62	100,0%

Sumber: Data Primer, 2025

Dari hasil tabel 4, sebanyak 62 responden menyampaikan pendapatnya sesuai dengan lamanya masa kerja di perusahaan. Sebagian besar karyawan berada pada rentang masa kerja 9-12 tahun (33,9%), disusul dengan masa kerja 5-8 tahun (25,8%) dan 1-4 tahun (24,2%). Sementara itu, karyawan yang telah bekerja lebih dari 17 tahun sebanyak 11,3% dan yang telah bekerja selama 13-16 tahun sebanyak 4,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja sedang hingga lama. Hal ini mencerminkan tingkat loyalitas dan kestabilan tenaga kerja di perusahaan yang relatif baik.

Hasil Analisis PLS SEM



Gambar 1. Model Struktural

Sumber: Data Primer, 2025

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau juga dikenal sebagai outer model merupakan tahapan dalam analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator dalam merepresentasikan konstruk laten. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan secara konsisten dan tepat mengukur variabel yang dimaksud. Berikut hasil outer model berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian ini.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat korelasi antara skor indikator dan skor konstruk melalui nilai *loading factor*. Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 dan nilai *p-value* di bawah 0,05 yang menunjukkan signifikansi. Untuk indikator formatif, nilai *loading* antara 0,50 hingga 0,60 dinilai cukup memadai.

Dalam penelitian ini, digunakan batas validitas sebesar 0,50 untuk menghindari penghapusan indikator secara berlebihan, sehingga dapat meningkatkan nilai AVE. Nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel eksogen dan endogen diperoleh melalui analisis menggunakan SmartPLS dan disajikan pada bagian berikut. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh indikator pada variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai *outer loading* di atas 0,60, sehingga dinyatakan valid. Nilai tertinggi terdapat pada indikator PK2 (0,915) dan nilai terendah pada BK2 (0,628), yang masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif. Dengan demikian, semua indikator layak digunakan dalam pengukuran konstruk.

Langkah selanjutnya dalam menguji validitas konvergen adalah menilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan valid apabila nilai AVE $\geq 0,50$

Tabel 5. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Budaya kerja	0,561	Valid
Lingkungan Kerja	0,659	Valid
Moderating Effect 1	1,000	Valid
Produktivitas Kerja	0,570	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5 seluruh variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE untuk variabel Budaya Kerja adalah 0,561, Lingkungan Kerja sebesar 0,659, Produktivitas iKerja sebesar 0,570, dan Moderating Effect 1 sebesar 1,000. Dengan demikian, semua konstruk dalam model dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain dalam model. Pengujian dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu cross-loading dan akar AVE. Indikator dinyatakan valid jika memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya. Selain itu, validitas diskriminan terpenuhi jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lain.

Tabel 6. Hasil Cross Loading

	Budaya kerja	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1	Produktivitas Kerja
BK2	0,628	0,290	0,148	0,492
BK3	0,882	0,521	0,241	0,538
BK4	0,858	0,506	0,245	0,535
BK5	0,723	0,442	0,299	0,570
Budaya kerja * Lingkungan Kerja	0,280	0,064	1,000	0,350
LK1	0,586	0,774	0,076	0,556
LK2	0,596	0,882	0,066	0,597
LK3	0,335	0,766	0,074	0,581
LK4	0,547	0,907	-0,053	0,602
LK5	0,442	0,847	0,128	0,605
LK6	0,344	0,722	0,078	0,470
LK7	0,401	0,768	0,011	0,646
PK1	0,587	0,651	0,456	0,815
PK2	0,479	0,474	0,097	0,742
PK3	0,509	0,585	0,303	0,831
PK4	0,341	0,514	0,152	0,626
PK5	0,638	0,463	0,252	0,744
BK1	0,612	0,387	0,080	0,423

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil *cross loading* untuk masing-masing indikator terhadap variabel. Setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Misalnya, indikator BK3 memiliki nilai tertinggi (0,882) pada variabel Budaya

Kerja, dan indikator LK2 paling tinggi (0,882) pada variabel Lingkungan Kerja. Begitu pula indikator PK3 menunjukkan nilai loading tertinggi (0,831) pada Produktivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memuat konstruk yang sesuai, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan berdasarkan *cross loading*.

Tabel 7. Hasil Uji Fornell-Larcker

Konstruk	Budaya kerja	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1	Produktivitas Kerja
Budaya kerja	0,749			
Lingkungan Kerja	0,583	0,812		
Moderating Effect 1	0,280	0,064	1,000	
Moderating Effect 2	0,686	0,716	0,350	0,755

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker, seluruh konstruk dalam model menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Misalnya, konstruk Budaya Kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,749 yang lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lain seperti Lingkungan Kerja dan Moderating Effect 2. Hal ini juga berlaku pada konstruk lainnya, termasuk Lingkungan Kerja, Moderating Effect, dan Produktivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji validitas diskriminan menggunakan pendekatan HTMT menunjukkan bahwa seluruh nilai antar konstruk berada di bawah batas 0,90, yang berarti validitas diskriminan terpenuhi. Nilai HTMT antara Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 0,668, antara Budaya Kerja dan Moderating Effect 1 sebesar 0,306, dan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja sebesar 0,850. Selanjutnya, nilai antara Lingkungan Kerja dan Moderating Effect 1 sebesar 0,090, serta antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja sebesar 0,831. Adapun nilai antara Moderating Effect 1 dan Produktivitas Kerja adalah 0,372. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dapat dibedakan secara jelas satu sama lain.

Tabel 8. Hasil HTMT

	Budaya kerja (X)	Lingkungan kerja (M)	Moderating Effect 1	Produktivitas Kerja (Y)
Budaya kerja (X)				
Lingkungan Kerja (M)	0,668			
Moderating Effect 1	0,306	0,090		
Produktivitas Kerja (Y)	0,850	0,831	0,372	
Produktivitas Kerja (Y)	0,850	0,831	0,372	1

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menilai tingkat konsistensi indikator-indikator dalam suatu variabel. Suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *composite reliability*-nya melebihi 0,6. Untuk memperkuat pengujian reliabilitas, dapat digunakan juga nilai *Cronbach's alpha*, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai tersebut lebih dari

0,7. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk secara akurat, stabil, dan konsisten. Terdapat dua metode yang umum digunakan untuk menguji keandalan konstruk, yaitu dengan menilai nilai *Cronbach's alpha* dan memastikan bahwa nilai *composite reliability* melebihi batas minimum yang ditetapkan.

Uji Hipotesis (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Hasil pengujian hipotesis yang memuat nilai koefisien jalur, tingkat signifikansi, dan besarnya pengaruh antar variabel disajikan pada Tabel 9. Adapun hasil lengkap dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

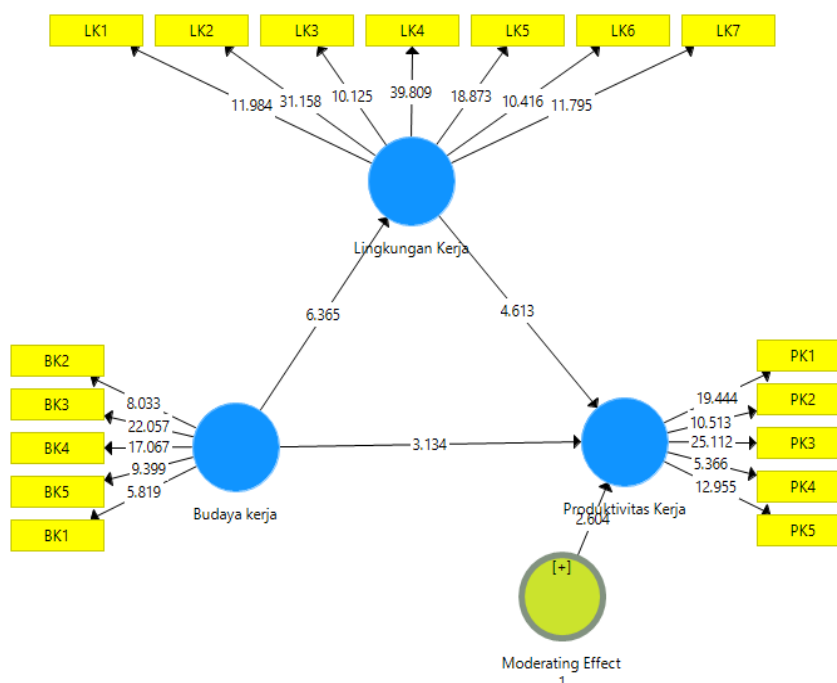
Tabel 9. Hasil Path Coefficient

No	Variabel	Original Sampel	T-Statistic	P-Value	Hasil
1	Budaya Kerja (X1) → Lingkungan Kerja (M)	0,583	5,879	0,000	Hipotesis Diterima
2	Budaya Kerja (X1) → Produktivitas Kerja (Y)	0,324	3,139	0,002	Hipotesis Diterima
3	Lingkungan Kerja (M) → Produktivitas Kerja (Y)	0,513	4,657	0,000	Hipotesis Diterima
4	Moderating Effect 1 → Produktivitas Kerja (Y)	0,240	2,444	0,015	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2025

Dalam analisis menggunakan SmartPLS, pengujian hubungan antar variabel dilakukan dengan metode *bootstrapping*, yang bertujuan untuk mengurangi permasalahan ketidaknormalan data dan menghasilkan estimasi parameter yang lebih akurat. Berdasarkan hasil *bootstrapping* pada Tabel 9, evaluasi terhadap signifikansi hubungan antar variabel dilakukan dengan membandingkan nilai *T-Statistics* dengan angka kritis 1,96. Jika nilai *T-Statistics* > 1,96, maka hubungan tersebut dinyatakan signifikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (M) dengan nilai *T-Statistics* sebesar 5,879 (> 1,96) dan *p-value* 0,000. Budaya Kerja (X1) juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan nilai *T-Statistics* 3,139 dan *p-value* 0,002. Selanjutnya, Lingkungan Kerja (M) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dengan nilai *T-Statistics* sebesar 4,657 dan *p-value* 0,000. Terakhir, Moderating Effect 1 terhadap Produktivitas Kerja (Y) juga signifikan, ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* sebesar 2,444 dan *p-value* 0,015. Seluruh hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat hipotesis dalam penelitian ini diterima karena memenuhi kriteria signifikansi (*T-Statistics* > 1,96).



Gambar 2. Model Struktural Algoritma Booststraping

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Budaya Kerja terhadap Lingkungan Kerja).

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 6.365. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin positif pula persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Indikator yang membentuk budaya kerja terdiri dari lima item, dengan kontribusi paling besar berasal dari BK3 (22.057) dan BK4 (17.067), yang menunjukkan bahwa aspek budaya kerja yang berkaitan dengan kedisiplinan dan etos kerja karyawan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh faktor fisik, tetapi juga oleh nilai-nilai budaya yang dianut oleh organisasi.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja).

Budaya kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien sebesar 3.134. Ini berarti bahwa budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja dan output karyawan. Indikator yang paling kuat dalam membentuk budaya kerja adalah BK3 dan BK4, sebagaimana disebutkan sebelumnya. Sementara itu, produktivitas kerja diukur melalui lima indikator, dengan kontribusi tertinggi ditunjukkan oleh PK3 (25.112) dan PK1 (19.444), yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja dan hasil kerja individu sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dianut dalam organisasi. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang konsisten akan mendorong karyawan untuk lebih fokus, disiplin, dan produktif.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar 4.613. Hal ini mempertegas bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun psikologis berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dari ketujuh indikator lingkungan kerja, kontribusi terbesar datang dari LK4 (39.809) dan LK2

(31.158), yang mencerminkan pentingnya aspek kenyamanan kerja dan hubungan antar rekan kerja dalam menunjang performa. Sedangkan dalam produktivitas kerja, PK3 dan PK1 menjadi indikator paling dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja mampu menciptakan rasa aman dan motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien.

Pengujian Hipotesis 4 (Efek Moderasi terhadap Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja).

Terdapat pula efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien moderasi sebesar 2.804. Efek ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Meskipun tidak dijelaskan secara eksplisit dalam model, efek moderasi ini dapat berasal dari faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi individu, atau pengalaman kerja. Moderasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja tidak bersifat mutlak, melainkan dapat dipengaruhi oleh kondisi atau karakteristik tambahan yang spesifik.

Pegujian Hipotesis 5 (Budaya Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja melalui Lingkungan Kerja).

Hipotesis H5 menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung dari Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh **Lingkungan Kerja**. Berdasarkan hasil analisis **Specific Indirect Effect** menggunakan metode bootstrapping, diperoleh nilai **Original Sample (O)** sebesar 0,299, dengan nilai **T-Statistic** sebesar 3,524 dan **P-Value** sebesar 0,000. Nilai $T > 1,96$ dan $P < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai **Confidence Interval (CI)** antara 0,158 hingga 0,500, serta **Bias-Corrected CI** antara 0,175 hingga 0,520, keduanya tidak mencakup angka nol. Hal ini semakin memperkuat bahwa efek mediasi dari Lingkungan Kerja bersifat signifikan dan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja berperan sebagai mediator yang signifikan** dalam hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja.

Tabel 10. Hasil Specific Indirect Effect

Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Hasil
Budaya Kerja (X) → Lingkungan Kerja (M) → Produktivitas Kerja (Y)	0,299	3,524	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 10, terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening, dengan hasil yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap produktivitas Kerja

Pengujian pertama merumuskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian ini, dapat diterima bahwa budaya kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di PT. Pelindo (Persero)

Cabang Samarinda memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja di perusahaan ini tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap standar operasional, serta kerja sama antarpegawai. Ketika nilai-nilai ini dijalankan secara konsisten, karyawan cenderung bekerja lebih terarah, efisien, dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Budaya kerja yang kuat di PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda membentuk kebiasaan kerja yang profesional dan terstruktur.

Hal ini menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja serta membangun rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Oleh karena itu, mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang positif menjadi langkah penting bagi PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda dalam upaya menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawainya secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lastriyani *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif merupakan bagian dari kebiasaan karyawan yang mampu meningkatkan produktivitas. Seperti yang diterapkan di PDAM, budaya kerja seperti datang tepat waktu, bekerja secara terencana, dan menjalankan tugas secara sistematis menjadi faktor penting dalam menciptakan efisiensi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak hanya memengaruhi cara seseorang bekerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap hasil kerja yang dicapai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Pengujian kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja **di PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda** dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa penerapan budaya kerja yang baik dan konsisten dalam lingkungan perusahaan memberikan dampak nyata dalam membentuk suasana kerja yang lebih nyaman, harmonis, dan mendukung aktivitas karyawan. Budaya kerja di **PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda** yang terdiri dari nilai-nilai seperti kedisiplinan, integritas, profesionalisme, komunikasi terbuka, dan kerja sama tim telah terbukti mampu membangun lingkungan kerja yang lebih positif.

Karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki panduan yang jelas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, budaya kerja yang kuat menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi dan semangat kebersamaan antarpegawai, sehingga meminimalisir konflik serta meningkatkan kualitas interaksi sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang terbentuk dari budaya organisasi yang positif tidak hanya terlihat dari aspek fisik seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang bersih dan aman, tetapi juga dari aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, keterbukaan dalam komunikasi, dan rasa saling menghormati. Di **PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda**, hal ini tercermin dari bagaimana karyawan dapat saling berkolaborasi dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Penerapan budaya kerja yang kuat juga menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan tidak hanya sekadar menjalankan tugas, tetapi juga menunjukkan loyalitas dan partisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang terbentuk dari budaya positif cenderung merasa lebih termotivasi, nyaman, dan bersemangat dalam bekerja. Dengan suasana kerja yang demikian, produktivitas pun akan ikut meningkat.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki peranan penting dalam membentuk dan memperkuat lingkungan kerja di PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Upaya perusahaan dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang baik perlu terus ditingkatkan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang semakin mendukung, aman, dan menyenangkan bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja yang positif menjadi fondasi penting dalam mendorong efektivitas kerja, kesejahteraan pegawai, serta pencapaian target organisasi secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati *et al.*, (2021) Oleh karena itu, memperhatikan berbagai aspek yang membentuk lingkungan kerja menjadi hal yang sangat krusial, seperti tata letak fisik ruang kerja, kualitas sirkulasi udara, serta sistem keamanan yang optimal. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Manajemen perusahaan diharapkan mampu mengikuti dinamika organisasi dan memberikan pelayanan yang maksimal untuk mendukung kinerja pegawai. Sementara itu, karyawan juga diharapkan dapat menerapkan budaya perusahaan secara konsisten, menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta berperan aktif dalam upaya peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai sebesar 0,835 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menguatkan hipotesis bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil pengujian terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda dapat diterima. Penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi kenyamanan fisik, kebersihan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga hubungan antarpegawai berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mereka aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas, maka semangat kerja dan fokus mereka juga meningkat. Hal ini berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal menjadi strategi penting bagi PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda dalam rangka meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reonaldi Saputra *et al.*,(2022) Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas pegawai. Faktor lingkungan kerja menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja anggota organisasi. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas pegawai, sebagaimana terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh

kuat antara kedua variabel tersebut

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Lingkungan Kerja

Pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa **budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi**. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung yang diperkuat melalui kualitas lingkungan kerja yang tercipta. Dengan kata lain, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin kondusif pula lingkungan kerja yang terbentuk, dan hal tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan di **PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda**, sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan dan logistik. Dalam konteks perusahaan ini, budaya kerja yang ditanamkan mencakup nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, kerja sama tim, dan orientasi pada pelayanan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk pola pikir dan perilaku karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang profesional, teratur, dan nyaman bagi seluruh pegawai.

Budaya kerja yang kuat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, di mana karyawan merasa dihargai, memiliki arah yang jelas dalam bekerja, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Lingkungan kerja yang terbentuk dari budaya kerja tersebut pun menjadi lebih tertib, aman, dan mendukung efektivitas kerja. Misalnya, tata letak ruang yang rapi, interaksi antarpegawai yang harmonis, serta kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja adalah bagian dari dampak nyata budaya kerja terhadap lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang demikian berperan penting dalam meningkatkan fokus, semangat, dan kenyamanan karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2020). Penelitian mengungkapkan lingkungan kerja serta budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun psikologis dari segi fasilitas pendukung maupun hubungan antar karyawan, serta kepemimpinan yang efektif dalam membentuk budaya organisasi, akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan di PT. Agro Muko RMO Mukomuko, dan sebaliknya, jika kedua faktor tersebut kurang optimal, maka produktivitas kerja juga akan menurun.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Ramdhani *et al.*, (2020) Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperantarai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dengan demikian, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak tergantung atau diperkuat oleh kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini berarti bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, perusahaan sebaiknya lebih memfokuskan perhatian pada peningkatan kepatuhan dan penerapan budaya organisasi yang sudah ada, tanpa perlu mengandalkan peran lingkungan kerja sebagai faktor penghubung. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat secara langsung menjadi kunci

utama dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik di perusahaan tersebut.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Lingkungan Kerja sebagai Mediator (Studi Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang samarinda) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mencakup unsur-unsur seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, serta kepatuhan terhadap prosedur mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan secara nyata.
2. Selain itu, penelitian juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Artinya, budaya kerja yang kuat dan terinternalisasi dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, serta mendukung aktivitas kerja sehari-hari.
3. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun psikologis, mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan.
4. Terakhir, penelitian ini menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Hasilnya membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara budaya kerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, budaya kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui pembentukan lingkungan kerja yang mendukung.

References

- Akhsan, L., & Pendrian, O. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. 13(1).
- Amir Mukminim et., el. (2023). Peningkata Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia Jurnal Penjaminan Mutu, 1(1), 1. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i1.34>
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 3(1), 81-93. <https://doi.org/10.24034/Jimbis.V3i1.6580>
- Gaurifa 2024. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim>
- Hair & Alamer. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem)*. Sage.
- Ilhamsyah. (2021). *Admin, +3.+Imam+Romadon-Agus+M-Benny-Ilhamsyah* (1).
- Jailani et el. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

- Juliani Et El., 2023. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari Oleh.*
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.*
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Lastriyani, I., Firman, M., Pgri Sukabumi, S., Barat, J., & Berliana, I. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pdam (Perusahaan Daerah Air Minum) Di Jakarta.* *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1).
- Maghfiroh & Palupi. (2023). *Analisis Pengaruh Variabel Keterjangkauan Teknologi Informasi Dalam Live Streaming Shopping Tiktok Pada Minat Pembelian.* In *Jeisbi* (Vol. 04).
- Muspawi. (2024). *Literatur Review: Operasionalisasi Variabel Dalam Penelitian Pendidikan: Teori Dan Aplikasi.*
- Nurhayati, K., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (N.D.). *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Jabar Banten Cabang Serang.*
- Robbins. (2023). *Learning Catalytics-A "Bring Your Own Device" Student Engagement, Assessment, And Classroom Intelligence System Helps Instructors Analyze Students' Critical-Thinking Skills During Lectures.*
- Robbins & Judge 2024. (2024). *Organizational Behavior.* Pearson Education, Limited.
- Rosa, A., & Roni, M. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan.* *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1357–1366. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i5.2138>
- Saputra, D., & Mahfudiyanto. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 211–223. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5928>
- Sartika, R. T., Arga Sutrisna,), & Patimah, T. (n.d.). *The Influence Of Work Discipline And Work Facilities On The Work Productivity Of Main PO TKM Employees Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PO TKM Utama.* In *Journal of Management, Economic, and Accounting* (Vol. 3, Issue 2).
- Sri Rezkiyani et al. (2023). *Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Socialization and Introduction of the SPSS Data Processing Application to Health Administration Students of the Faculty of Sports and Health Sciences.* *JIPM : Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2). <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>
- Sugiyono. (2020). 1. *SUGIYONO_2020.*
- Sukono. (2021). *Study on Structural Equation Modeling for Analyzing Data.* *International Journal of Ethno-Sciences and Education Research*, 1(3), 2021.
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan.* <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Young Parulian Panggabean, Imam Baidlowi, & Toto Heru Dwihandoko. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Arin Bakery.* *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(3), 241–252. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v1i3.354>