

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT (PERSERO) ANGKASA PURA II
KANTOR CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU**

NAMA : M. NUSA PERDANA

NIM : 0502132744

DOSEN PEMBIMBING I : Dr. Susi Hendriani, SE. M.Si

DOSEN PEMBIMBING II : Dewita Suryati Ningsih, SE. MBA

E-MAIL : MANUVER86@GMAIL.COM

NO HP : 085274554755

ABSTRAC

The achievement of a company in running its business is depending on the contribution of production factor used. Every production factor has its important role to achieve the goal. The goal of a company is if there manage the activities of a company. This research is done at PT. (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim. It is to analyze the effect of job environment and company's culture influences to employees' job productivities at PT. (persero) Angkasa pura II kantor cabang bandara sultan syarif kasim. The population samples of this research are 67 employees. . The method used is accidental sampling method,, analysis method used is regression linier analysis.

Company's culture and job environment has an effect to the employees in job productivities (Y) at PT. (Persero) Angkasa Pura II SSK II, Pekanbaru. Seen from the higher t-arithmetic, so that environment job's factor is more dominant to the job productivity. Company's culture and job environment gave effects to the employees' job productivity is about 62,9% at (Y) PT (persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru.

The recommendation given to the next management is do the socialization, discussion, and keep on communication to the employees on how applying company's culture supposed to as an employee in order that he/she really understands to behave suit to the characteristic of organization. For unphysical job environment, start form the top level management to guide and give an example of good relation to employee.

Keywords: company's culture, job environment, and company's productivity

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya merupakan sumbangan dari seluruh faktor produksi yang digunakan. Setiap faktor produksi memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan diperoleh jika ada yang menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang akan menjalankan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Pengembangan karyawan yang berorientasi pada peningkatan fungsi sumber daya manusia akan berpengaruh pada perbaikan produktivitas, karena meningkatnya efektivitas sumber daya manusia juga akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Produktivitas kerja yang merupakan hasil kerja sumber daya inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja yang rendah akan memberikan inefisiensi yang akan mengganggu kontinuitas perusahaan di masa yang akan datang. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai seperti keahlian, manajemen yang bertanggungjawab, kepemimpinan yang luar biasa, kesederhanaan organisasi, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan. Budaya juga akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi atau yang biasa juga disebut budaya perusahaan memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi tersebut. Suatu perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang kuat bahkan dapat “terlihat” atau teramati oleh peninjau dari luar organisasi atau yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana kerja yang khas dan “lain dari pada yang lain”, di dalam organisasi tersebut, bila dibandingkan dengan organisasi lain. Hal-hal tersebut penting, dan karena itu perlu dipahami serta dikenali akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan.

Disamping itu peningkatan produktivitas kerja pegawai juga harus diikuti oleh terciptanya lingkungan kerja yang baik dan serasi. Produktivitas kerja yang dimaksud produk dari adanya lingkungan kerja. Tinggi rendahnya produktivitas masing-masing bagian dalam struktur organisasi, sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan tata ruang kantor dan suasana yang kondusif untuk menambah semangat dan gairah karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu

diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.

PT. (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang jasa kebandar udaraan dan pelayanan lalu lintas udara di Provinsi Riau. Bandara Sultan Syarif Kasim II yang dulunya bernama Bandara Simpang Tiga telah bergabung dengan manajemen PT. (Persero) Angkasa Pura II pada tanggal 9 April 1994 sesuai Surat Menteri Keuangan RI nomor: S-33/MK.016/1994 dan Surat Menteri Perhubungan nomor: A.276/AU.001/SKJ, kini Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II mengalami perkembangan dari sisi financial dan komersial. Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah kantor cabang ketujuh dari 10 kantor cabang yang dikelola oleh PT (Persero) Angkasa Pura II. Setiap kantor cabang memiliki wewenang penuh untuk mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai target yang telah ditetapkan, termasuk mengelola sumber daya manusia atau karyawannya.

Untuk memelihara dan meningkatkan produktivitas perusahaan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor-faktor mempengaruhinya. Sehubungan dengan itu PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dilihat dari lingkungan kerja fisik masih banyak terdapat kekurangan - kekurangan yang dapat dilihat seperti tempat parkir mobil yang setiap hari nya pasti ada kekurangan lahan pada waktu-waktu tertentu. Jalur mobil antar jemput penumpang pun juga kurang panjang sehingga pasti akan terjadi macet apabila ada mobil yang berhenti terlalu lama di jalur antar jemput penumpang. Masuk ke dalam bangunan bandara memang terlihat tata ruang yang cukup tersusun rapi, akan tetapi kursi - kursi di ruang masuk bandara yang masih kurang banyak sehingga beberapa calon penumpang dan pengantar penumpang harus berdiri serta harus duduk bukan di tempat yang seharusnya. Dapat di lihat juga di dalam ruang pembookingan tiket yang tidak sesuai kapasitas yang di butuhkan untuk menampung calon penumpang apabila sedang dalam hari libur kerja atau hari besar yang memang mendatangkan banyak calon penumpang sehingga membutuhkan tempat dengan kapasitas yang besar, agar dapat memberikan kenyamanan bagi calon penumpang dan karyawan yang sedang bekerja.

Sedangkan jika dilihat dari ruang kerja karyawan terkesan meja dan kursi yang di gunakan sudah barang lama namun masih layak digunakan oleh karyawan tetapi apabila di lihat lemari ataupun brankas tempat penyimpanan arsip – arsip perusahaan masih kurang dan banyak arspi-arsip atau dokumen perusahaan yang di letakan di lantai ruang kerja maupun di atas lemari atau berangkas tersebut. Hal ini bisa menimbulkan ketidak kenyamanan dalam bekerja walaupun ada di beberapa tempat yang sudah baik seperti tersedianya AC pendingin, kebersihan lingkungan terjaga dengan baik dan kebersihan toilet sudah baik. Tempat parkir pesawat maupun Rail way yang ada di bandara Sultan Syarif Sasim II juga kurang panjang sehingga ada beberapa pesawat yang mempunyai kapasitas yang besar tidak dapat mendarat di bandara Sultan Syarif Kasim II ini, seperti Air Asia dan Garuda Indonesia dengan tipe khusus. Hal ini menandakan bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan diperlukan lingkungan kerja yang nyaman yang disediakan oleh perusahaan. Jadi dapat dilihat beberapa permasalahan mengenai peningkatan produktivitas perusahaan di lingkungan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru masih tergolong rendah.

Beberapa penyimpangan yang terjadi di atas memang perlu di perbaiki secara cepat karena dapat mengganggu suasana kerja fisik yang baik sehingga berpengaruh terhadap

efektivitas kerja karyawan. Penulis melihat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi di atas mungkin disebabkan karena pihak manajemen masih menunggu penyelesaian gedung bandara baru yang dijadwalkan akan siap pada tahun 2012 ini. Maka dari itu pihak manajemen kurang memperhatikan ketersediaan dan kelayakan barang-barang inventaris perusahaan karena jika gedung bandara yang baru sudah siap dalam beberapa bulan kedepan, maka barang-barang inventaris baru juga akan disediakan oleh perusahaan.

Dalam rangka melakukan investasi bagi perluasan kapasitas serta peningkatan fasilitas dan pelayanan di bandara yang dilakukan pihak manajemen dengan menyiapkan kantor atau gedung bandara baru beserta barang-barang inventaris yang ada di dalamnya adalah langkah yang tepat karena jika dilihat calon penumpang yang setiap tahunnya terus meningkat akan tetapi pihak manajemen juga tidak boleh melupakan kualitas pelayanan bagi calon penumpang serta kenyamanan dalam bekerja bagi para karyawan yang sampai saat ini masih belum menggunakan gedung bandara yang baru.

Dalam Membentuk budaya perusahaan, manajemen PT. (Persero) Angkasa Pura II Pekanbaru mempunyai visi dan misi, visinya adalah menjadi pengelola bandar udara bertaraf internasional yang mampu bersaing dikawasan Regional, sedangkan misinya adalah mengelola jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara yang mengutamakan keselamatan penerbangan dan kepuasan pelanggan dalam upaya memberikan manfaat optimal kepada masyarakat pengguna jasa transportasi udara, misinya adalah apa yang dilakukan perusahaan sedangkan visi adalah tujuan yang akan dicapai perusahaan. Visi dan Misi apabila diaplikasikan oleh setiap karyawan maka akan menimbulkan makna atau *meaning* bekerja. Karyawan akan merasakan pekerjaan sebagai hal yang luhur dan bernilai yang membuat mereka senantiasa termotivasi.

Manajemen PT. (Persero) Angkasa Pura II Pekanbaru berharap bahwa dengan mempunyai karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan komitmen kerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan. Salah satu kontribusi yang diharapkan adalah meningkat terus pencapaian produktivitas usaha. Setiap tahun direktur PT (persero) Angkasa Pura II memberikan target-target usaha kepada masing-masing kepala cabang melalui kontrak manajemen yang tersusun dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) meliputi bidang operasi, teknik administrasi. Konsekuensi akan diberikan kepada setiap kantor bila tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan. Artinya bila target terpenuhi, maka akan mendapat reward tapi jika tidak terpenuhi maka akan mendapat sanksi. Adapun data target dan produktivitas karyawan PT Angkasa Pura II kantor cabang Bandara SSK II secara umum adalah sebagai berikut:

Tahun	Jasa Karyawan		Deviasi %
	Target	Realisasi	
2007	4.612.760.576	6.543.956.785	41.86
2008	7.151.176.174	8.512.145.981	19.03
2009	9.269.719.938	11.414.530.350	23.13
2010	12.070.865.524	15.855.081.857	31.34
2011	18.406.694.871	23.620.133.903	28.32

Dengan memperhatikan table diatas, kalau dilihat dari tingkat produktivitas secara umum, meskipun terlihat realisasi tiap tahun nya lebih tinggi dari pada target tiap tahunnya tetapi fluktuasi deviasinya naik turun, serta angka deviasi sepanjang tahun 2008 (19,03 %), 2009 (23,13 %), 2010 (31,34 %) dan 2011 (28,32 %) lebih rendah dari tahun 2007 (41,86 %) maka terdapat faktor-faktor penyebab yang harus segera diketahui dan diselesaikan. Keberadaan karyawan sebagai unsur utama produktivitas sangat berpengaruh dalam pencapaian target yang ditetapkan. Produktivitas usaha tenaga kerja diartikan sebagai kemampuan dari seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa secara optimal.

Berdasarkan pemahaman di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :
Pertama: Apakah budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT (persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru? , *Kedua :* Faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT (persero) Angkasa Pura II kantor cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT (persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan Pada PT (persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

C. Tinjauan Teori

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai selama sebulan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama (Rivai, 2006: 76). Dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat **Sondang P. Siagian (2009: 63)** bahwa produktivitas adalah kemampuan

memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 2002 : 121). Pendapat lain mengemukakan produktivitas kerja adalah suatu ukuran hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaran merupakan indikator kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Febrina, 2009: 23). Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001: 38) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha'

Menurut Komarudin, produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 2002 : 121). Pendapat lain mengemukakan produktivitas kerja adalah suatu ukuran hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaran merupakan indikator kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Febrina, 2009: 23).

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik peroranganaatau perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana sama

dengan hasil dalam jam-jam yang standar, masukan dalam jam-jam waktu. Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja **Sinungan, (2003 : 24-25).**

Budaya perusahaan cenderung bersifat nonformal atau tidak tertulis dan tidak langsung tetapi mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan dapat digambarkan sebagai nilai, norma, dan artefak yang diterima oleh anggota perusahaan sebagai iklim organisasi ia akan mampu mempengaruhi dan dipengaruhi struktur dan sistem perusahaan (**amstrong, 1992 dalam Lisa, 2003: 86**). Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (**Robbins, 2003**). Menurut **Rivai (2006:165)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut **NitiseMITO (2008: 183)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain- lain.

Jika membicarakan masalah produktivitas muncullah satu situasi yang paradoks, karena belum ada kesepakatan umum tentang pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur tingkat produktivitas. Dan tak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas dari kritik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa : “produktivitas menjelaskan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”. L.Greenberg mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai :

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan unit umum.

Sesuai dengan Laporan I Dewan Produktivitas Nasional RI 1983, pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :

- Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- Secara umum ‘produktivitas’ mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
- Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan ‘produktivitas’ mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan

produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap ataupun menurun.

Pengelolaan lingkungan kerja yang selama ini dilakukan selalu dianggap sebagai suatu pengelolaan yang memerlukan pengoperasian dan biaya yang mahal. Persepsi ini terkadang menyebabkan keenganan suatu kegiatan usaha untuk melakukan pengelolaan lingkungan kerja baik pada kegiatan usaha skala besar, menengah, maupun kecil. Para pakar telah membuat suatu konsep pengelolaan lingkungan kerja yang dilakukan secara bertahap, di mulai dari tahap sederhana dan murah.

Pengelolaan lingkungan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang pada prinsipnya di tujukan untuk mengamati hal-hal yang sederhana namun dalam pelaksanaannya tidak hanya didasarkan pada cara membersihkan lingkungan kerja anda. Selain itu juga memerlukan komitmen dari setiap bagian perusahaan untuk mengatur penggunaan bahan baku, energi dan air secara optimal yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan upaya pencegahan pencemaran lingkungan sehingga pekerja merasanyaman dan semangat dalam bekerja maupun menjalankan tugas-tugas nya. Pengelolaan lingkungan kerja mengutamakan penyesuaian masalah lingkungan melalui tata kerja yang baik bukan melalui penyelesaian secara teknis yang mahal. Dengan kata lain pengelolaan lingkungan kerja bertumpuh pada pemberdayaan sumber daya yang telah ada dalam kegiatan usaha.

Metodelogi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. (persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang terletak di Jalan Perhubungan Udara Kelurahan Maharatu, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru. populasi adalah seluruh Karyawan Pada PT. (persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang berjumlah 219 orang. Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah metoda *accidental sampling*. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dijawab, maka dilakukan pengolahan data secara deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan di dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan dilakukan dengan cara wawancara dan kuisisioner.

Pembahasan

A. Identitas Responden

1. Umur

Karyawan yang menjadi responden diketahui bahwa berdasarkan dari kelompok umur responden yang berkisar antara 21-30 tahun sebanyak 32 orang atau 47,76%, kemudian untuk umur 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 37,31% , dan umur 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau 17,91% dari 67 orang responden.

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden diketahui bahwa berdasarkan dari kelompok tingkat pendidikan responden, SLTA sebanyak 21 orang atau 31,34%, D1-D3 sebanyak 11 orang atau 16,42%, S1 sebanyak 30 orang atau 44,78% dan S2 sebanyak 5 orang atau 7,46%.

B. Analisis Data

1. Budaya perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden tentang budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara SSK II Pekanbaru dilihat dari jawaban dari setiap pertanyaan kuisioner adalah sebesar 3,44 yang berarti mereka menyatakan baik mengenai budaya perusahaan budaya perusahaan PT (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara SSK II Pekanbaru.

2. Analisis lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini variabel Lingkungan kerja diukur dengan lima indikator yaitu : layout, kondisi ruangan kerja, fasilitas yang membantu, keadaan udara, ketenangan.

3. Analisis produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai selama sebulan. Dalam penelitian ini variabel produktivitas kerja diukur dengan menggunakan lima indikator sebagai yaitu : pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan sistem dan teknologi yang baik.

4. Analisis data regresi linier

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode persamaan regresi *linier*, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari budaya perusahaan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.807	1.992		.405	.687
Budaya perusahaan	.226	.091	.190	2.470	.016
Lingkungan kerja	.898	.093	.741	9.620	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

5. Hasil uji regresi berganda

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Atau

$$Y = 0,807 + 0,226 X_1 + 0,898X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,807 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), maka produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru adalah tetap 0,807 atau 80,7%
2. Efisiensi regresi budaya perusahaan (X_1) sebesar 0,226 atau 22,6% yang menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel budaya perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru.
3. Efisien regresai Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,898 atau 89,8% yang menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru

6. Uji f

Pengujian hipotesis dilakukan secara keseluruhan secara menyeluruh dengan uji F (*Ftest*) dan secara parsial dengan uji t (*t-test*). Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk melihat signifikansi regresi secara keseluruhan.

Hasil analisis pertama dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Variabel Independen	Prestasi Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	0,807		
Budaya perusahaan	0,226	2,470	0.001
Lingkungan Kerja	0,898	9,620	0.000
R square	0,629	R = 0,793	
F hitung	54,154		
F sign	0,000		

Sumber : Data Olahan,2012

7. Hasil Analisis Regresi Uji Simultan

Dari hasil diatas dapat diperoleh $F_{test} 54,154 > F_{tabel} 3,991$ dan $P Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang bearti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini bearti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen. Artinya budaya perusahaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru **diterima**.

Hipotesis pertama (H1) Diduga Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dikatakan tidak signifikan, maka H1 ditolak. Hal ini bearti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{test}$, dikatakan signifikan karena H1 diterima, hal ini bearti variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel devenden.

Hasil analisis pertama dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Variabel Independen	Prestasi Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	0,807		
Budaya peruhaan	0,226	2,470	0.001
Lingkungan Kerja	0,898	9,620	0.000
R square 0,629	R = 0,793		
F hitung 54,154			
F sign 0,000			

Sumber : Data Olahan,2012

8. Uji t (Parsial)

Uji parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), Berikut akan dibahas hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini :

Hipotesis kedua (H2) Diduga faktor lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dikatakan tidak signifikan, maka H2 ditolak. Hal ini bearti lingkungan kerja tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dikatakan signifikan karena H_1 diterima, hal ini berarti kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru.

Hasil uji t :

Variabel Independen	Prestasi Kerja		
	Beta	T	Sig
Konstanta	0.807		
Kepemimpinan Transformasional	0,226	2,470	0.001
Disiplin Kerja	0,898	9,620	0.000

Sumber : Data Olahan,2012

9. Hasil Analisis regresi Uji Partial

Untuk menguji signifikan dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka hipotesis ditolak, besarnya t_{tabel} dapat dilihat dari t_{tabel} 1,1998. Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya perusahaan sebesar 2,470 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,1998 dan P_{value} sebesar $0.001 < 0,000$.) dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 9,620 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,998 dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$) karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai alfa 0,05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru. Bila dilihat berdasarkan besarnya t_{hitung} maka faktor lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru **diterima**.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara keseluruhan dihitung koefisien determinasi multiplanya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.617	1.07495

10. Koefisien detreminasi

Berdasarkan perhitungan nilai diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 62,9 % pada produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru.

C. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji F secara bersama-sama variabel X (independent) mempunyai pengaruh dengan variabel dependent. Artinya Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru
2. Dari hasil uji t diperoleh secara parsial variabel Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru. Bila dilihat berdasarkan besarnya t hitung maka faktor lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.
3. Budaya perusahaan dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai sebesar 62,9% pada (Y) PT (Persero) Angkasa Pura II Bandara SSK II Pekanbaru.

D. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, namun dalam penerapannya belum maksimal sehingga pihak manajemen di masa yang akan datang perlu melakukan sosialisasi, diskusi dan komunikasi yang aktif kepada karyawan secara terus menerus tentang bagaimana menerapkan budaya perusahaan dimiliki sehingga karyawan dapat memahami betul cara bertindak dan berperilaku sesuai karakteristik organisasi.

- b. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Persero) Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, dapat di maklumi jika dalam lingkungan kerja fisik terdapat kekurangan-kekurangan yang terkait dengan pembangunan gedung bandara yang baru sehingga berbagai ketidak nyamanan tidak dapat di hindari tetapi pihak manajemen masih dapat meminimalkan dengan penataan dan penerapan peraturan baru yang baik serta pengertian kepada calon penumpang dan karyawan karena hal ini bersifat temporer, untuk lingkungan kerja non fisik harus di mulai dari tingkat top management yang menjadi panutan dan memberikan contoh kualitas hubungan yang baik kepada bawahan.
- c. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini atau penggunaan konsep budaya perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja, mengingat dari hasil penelitian diketahui masih terdapat 37,1% faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin P Putrantto (2002). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Adikarya*
- Astika Dewi (2010). *Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kesehatan Dati II Kabupaten Asahan)*
- Komaruddin (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar. (200). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djarnhatan
- Nitisemito, Alexs. (2008). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Rivai Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Dava Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Siagin (2009). *Manajemen Sumber Dava Manusia* Yogyakarta: BPFE
- Sinungan. (2003). *Psikologi Manajemen & Administrasi*. Bandung Mandar Maju
- Sugeng Budiono. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Umar, Husein, 2003, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta