

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran manajemen yang semakin meningkat membuat perhatian terhadap sumber daya manusia juga bertambah. Fokus yang dahulu pada aspek mekanis dan modal kini bergeser pada sumber daya manusia. Baik perusahaan besar maupun kecil membutuhkan tenaga kerja dalam menjalankan operasionalnya. Meskipun hanya salah satu faktor produksi, perannya sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, manajemen perlu memperhatikan sumber daya manusia agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

Salah satu faktor berhasilnya perusahaan adalah produktivitas karyawan. Menurut Lourens dan Wibowo (2022:1), produktivitas adalah perbandingan antara output dan input yang mencerminkan efisiensi. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya yang digunakan, baik itu waktu, bahan, maupun tenaga kerja, dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang maksimal. Dengan produktivitas yang lebih baik, tidak hanya terjadi penghematan dalam hal efisiensi sumber daya, tetapi juga terjadi perbaikan dalam teknik produksi dan sistem kerja. Hal ini juga berpengaruh terhadap tenaga kerja, di mana keterampilan mereka menjadi faktor utama. Sutrisno (2023:104), menyebutkan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur produktivitas karyawan (1) Kemampuan (2) meningkatkan hasil yang dicapai (3) pengembangan diri (4) mutu (5) efisiensi.

Permasalahan produktivitas karyawan dialami pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia yang sedang menghadapi permasalahan internal, seperti rendahnya kuantitas hasil produksi. PT Buana Telaga Xavier Indonesia, sebuah perusahaan agent properti,

desain interior dan konsultasi. Maka dari itu PT Buana Telaga Xavier Indonesia mempunyai tuntutan yang tinggi akan produktivitas kerja para karyawan.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan target produksi dan realisasi produksi di PT Buana Telaga Xavier Indonesia periode 2022-2024.

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan PT Buana Telaga Xavier Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Proyek Selesai	Total Jam Kerja (Jam)	Penggunaan Dana (Rp)	Jam Kerja per Proyek (Jam)	Biaya per Proyek (Rp)	Produktivitas per Karyawan (Proyek/Orang)
2022	54	90	99.840	2.500.000.000	1.109	27.777.778	2 proyek/orang
2023	62	120	110.240	3.800.000.000	919	31.666.667	2 proyek/orang
2024	68	110	118.560	4.200.000.000	1.078	38.181.818	2 proyek/orang

Sumber: PT Buana Telaga Xavier Indonesia 2025

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia mengalami fluktuasi selama periode 2022 hingga 2024, menunjukkan adanya fluktuasi dalam jumlah proyek yang diselesaikan dan tingkat efisiensi kerja karyawan. Pada tahun 2022, perusahaan mempekerjakan 54 karyawan dengan total 90 proyek yang berhasil diselesaikan melalui 99.840 jam kerja dan penggunaan dana sebesar Rp2.500.000.000, menghasilkan produktivitas rata-rata 2 proyek per karyawan. Tahun 2023 menjadi puncak produktivitas, di mana 62 karyawan mampu menyelesaikan 120 proyek dengan total jam kerja 110.240 jam dan dana sebesar Rp3.800.000.000, menunjukkan efisiensi waktu kerja yang lebih baik dengan rata-rata 919 jam per proyek. Namun, pada tahun 2024 jumlah karyawan meningkat dari 62 ke 68 karyawan, tetapi jumlah yang dihasilkan proyek menurun dari 120 proyek ke 110 proyek dengan total jam kerja 118.560 jam dan dana Rp4.200.000.000, sehingga meskipun produktivitas per karyawan tetap 2 proyek, efisiensi kerja mengalami penurunan. Sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang memengaruhi pencapaian target dan efektivitas kerja.

Selanjutnya dicari mengenai penyebab produktivitas karyawan belum maksimal, pra survei dilaksanakan kepada 20 Karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan	Jawaban Pemilihan			Presentase jawaban		
		Ya	Tidak	Total	Ya	Tidak	Total
1.	Pelatihan	16	4	20	80%	20%	100%
2.	Lingkungan kerja	19	1	20	95%	5%	100%
3.	Mental dan kemampuan fisik	15	5	20	75%	25%	100%
4.	Hubungan antara bawahan dan atasan	15	5	20	75%	25%	100%
5.	Disiplin kerja	20	0	20	100%	0%	100%
6.	Budaya organisasi	18	2	20	90%	10%	100%
7.	Motivasi	17	3	20	85%	15%	100%
8.	Pendidikan	15	5	20	75%	25%	100%
9.	Etos kerja	16	4	20	80%	20%	100%
10.	Gizi dan kesehatan	15	5	20	75%	25%	100%
11.	Kompensasi	17	3	20	85%	15%	100%
12.	Keterampilan	16	4	20	80%	20%	100%
13.	Kesempatan berprestasi	16	4	20	80%	20%	100%
14.	Teknologi	16	4	20	80%	20%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, terdapat tiga faktor utama yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut dianggap penting oleh karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia dalam meningkatkan produktivitas, sehingga dijadikan variabel penelitian.

Menurut Putri et, al. (2024:1239), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik, yang mampu menciptakan motivasi, akan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman dan kondusif juga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Sedarmayanti (2018:28), menyebutkan ada dua indikator yang memengaruhi lingkungan kerja

karyawan (1) lingkungan kerja fisik meliputi; penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan ditempat kerja. (2) lingkungan kerja non fisik antara lain; hubungan antara bawahan dan atasan, hubungan antara rekan kerja.

Permasalahan produktivitas karyawan di PT Buana Telaga Xavier Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan pra-survei terhadap 20 karyawan dari berbagai divisi, ditemukan bahwa lingkungan kerja masih memiliki kendala yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Tabel 1. 3 Pra-Survei Lingkungan Kerja PT Buana Telaga Xavier Indonesia

No	Pertanyaan	Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan baik fisik maupun non fisik di perusahaan	6	30%	14	70%	20
2.	Saya merasa adanya ke jenjangan sosial antara atasan dan bawahan	8	40%	12	60%	20
3.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan	8	40%	12	60%	20

Sumber: Hasil Pra-Survei data diolah penelitian tahun 2025

Dari hasil tabel 1.3 di atas, sebanyak 70% responden merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, sebanyak 60% responden merasa adanya ke jenjang sosial di perusahaan, sebanyak 60% responden tidak memiliki hubungan baik antar rekan kerja.

Berdasarkan fenomena masalah lingkungan kerja, peneliti menggali informasi dari 20 karyawan. Ditemukan beberapa permasalahan, antara lain kebisingan dari mesin yang menyala dengan suara sangat keras, sehingga masih ada yang terganggu komunikasi saat bekerja. Penerangan di beberapa area juga kurang memadai, membuat mata bekerja lebih ekstra. Kebersihan lingkungan kerja tidak terjaga, sehingga meningkatkan risiko keselamatan kerja. Peralatan *safety* kurang layak pakai, menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan berdampak pada

penurunan. Selain itu, hubungan antara atasan dan karyawan kurang harmonis, sehingga perintah atasan sering diabaikan. Hubungan antar rekan kerja pun tidak kondusif, menyulitkan kolaborasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Menurut Novarini et., al (2025:51) banyak faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, beberapa diantaranya adalah disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2020:46) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu tata cara yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Magreza (2024:3769). Disiplin yang tinggi tidak hanya menciptakan kerangka kerja yang terstruktur dan teratur, tetapi juga menjamin konsistensi dalam kualitas kerja dan efisiensi operasional. Penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat membantu dalam menjaga standar kerja yang tinggi dan mengurangi risiko ketidakpatuhan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Carrell et al. (1995:775) salah satu ukuran yang paling sering digunakan untuk mempelajari absensi di perusahaan adalah dengan menghitung waktu total yang hilang. Perhitungan ini memberikan persentase dari total waktu kerja yang dijadwalkan yang hilang karena absensi. Rumus yang dipakai adalah:

$$\text{Total TimeLost} = \frac{\text{Days Lost to Absenteeism for a Period}}{\text{Average Number of Employees} \times \text{Total Days in Period}} \times 100\%$$

Berikut disajikan data mengenai absensi Karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia, dengan perhitungan waktu total yang hilang.

Tabel 1. 4 Daftar Kehadiran PT Buana Telaga Xavier Indonesia Tahun 2024

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
Januari	68	26	5	0,45%	28	2,85%
Februari	68	24	15	1,63%	25	3,16%
Maret	68	24	7	0,43%	30	3,08%
April	68	18	10	0,82%	27	2,58%
Mei	68	25	6	0,51%	26	2,39%

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
Juni	68	23	7	0,44%	25	3,73%
Juli	68	27	8	0,43%	35	2,56%
Agustus	68	26	9	0,51%	27	1,60%
September	68	26	5	0,28%	25	1,87%
Oktober	68	27	6	0,33%	28	1,79%
November	68	25	6	0,35%	26	2,33%
Desember	68	24	9	0,55%	26	2,05%
Total				6,73%		30,99%
Rata-Rata				0,56%		2,58%

Sumber: PT Buana Telaga Xavier Indonesia 2025

Tabel 1.4 menunjukkan permasalahan disiplin kerja dengan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang cukup tinggi. Di mana persentase rata-rata ketidakhadiran sebesar 0,56% masih terbilang normal dan keterlambatan sebesar 2,58%. Kondisi ini sangat berkorelasi dengan penurunan produktivitas karyawan seperti pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dalam hal jam datang dan pulang kerja. Jam kerja untuk hari Senin-Sabtu adalah pukul 07.20 s/d. 17.00, tetapi masih banyak yang hadir setelah jam tersebut dan pulang sebelum waktunya. Toleransi keterlambatan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia 10 menit dan maksimal keterlambatan 3 kali, ketika karyawan melakukan keterlambatan 3 kali, maka karyawan akan dikenakan SP 1 (surat peringatan) dan untuk batas maksimal SP (surat peringatan) itu sebanyak 3 kali, apabila karyawan tersebut memiliki sp lebih dari 3 kali, maka akan di phk oleh perusahaan tersebut. Terkadang ada beberapa karyawan yang meninggalkan tempat bekerja 45 menit sebelum pulang, sehingga seharusnya pekerjaan bisa diselesaikan dan mengakibatkan pengerjaan dua kali atau menumpuk. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan masih belum berjalan dengan optimal, masih banyak karyawan yang belum memahami tugas dan pelanggaran terhadap prosedur kerja.

Menurut Irmawati et, al. (2023:56), banyak faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, beberapa diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja,

dan budaya organisasi. Ananta Febrianti et al., (2024:83) budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang ada di dalam organisasi. Memulai organisasi yang kecil dahulu pada produktivitas karyawan dan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal serupa sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fadli et, al. (2025:2), budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Edison dkk (2016:131), mengatakan ada lima indikator untuk mengukur budaya organisasi yaitu (1) kesadaran diri (2) keagresifan (3) kepribadian (4) performa (5) orientasi tim.

Berkaitan dengan permasalahan produktivitas karyawan di PT Buana Telaga Xavier Indonesia, aspek budaya organisasi juga menunjukkan beberapa kendala. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas, peneliti melakukan pra-survey pada bagian komisaris, direktur, produksi, desain interior, leader produksi, leader proyek, general administrasi, dan kelistrikan. Pra-survey dilaksanakan pada tanggal 16 sampai 17 terhadap 20 karyawan, dan hasil pengumpulan data disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.5 Pra-Survei Budaya Organisasi PT Buana Telaga Xavier Indonesia.

No	Pertanyaan	Jawaban				Total
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya menaati peraturan yang ada pada perusahaan	7	35%	13	65%	20
2.	Di perusahaan tempat saya bekerja menetapkan rencana kerja untuk mencapai tujuan	9	45%	11	55%	20
3.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan	6	30%	14	70%	20
4.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	8	40%	12	60%	20
5.	Saya melakukan kerjasama, komunikasi, dan keterlibatan aktif ditempat saya kerja	7	35%	13	65%	20

Sumber: Hasil *pra-survey* data diolah penelitian tahun 2025

Dari hasil tabel 1.5 di atas, sebanyak 65% karyawan merasa tidak menaati peraturan yang ada pada perusahaan, sebanyak 55% tidak setuju bahwa perusahaan

menetapkan rencana kerja untuk mencapai tujuan, sebanyak 70% tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan, sebanyak 60% pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 65% tidak melakukan kerjasama, komunikasi, dan keterlibatan aktif di tempat saya bekerja.

Berdasarkan fenomena, muncul masalah dalam budaya organisasi, seperti rendahnya kepedulian antar karyawan saat menggunakan peralatan safety serta SOP yang kerap diabaikan. Situasi tersebut berdampak pada pekerjaan yang tidak maksimal dan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan juga belum menyediakan pelatihan maupun penghargaan bagi karyawan, sehingga semangat kerja menurun. Selain itu, beberapa karyawan terlihat santai saat jam kerja, dan ketika ada tugas, sering terjadi saling melempar tanggung jawab akibat keterampilan yang belum memadai pada bidang masing-masing.

Hasil empiris menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Studi Lourens & Wibowo (2022:1) mengungkapkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Graha Grafis Indonesia, Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Putri Ilhami et al. (2024:1329) bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Rupa, Solehati et al. (2024:328) bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan BLP Property, serta Istiawan & Hidayati (2024:89) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas di PT Anugrah Jaya Drajat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menetapkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang diadaptasi dari penelitian terdahulu serta disesuaikan dengan kondisi di PT Buana Telaga Xavier Indonesia. Penggunaan data terbaru dan fokus pada objek yang lebih spesifik diharapkan memberikan gambaran yang representatif dan solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan budaya organisasi yang positif dan adaptif. Hasil penelitian ini juga diharapkan

dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar tercipta kinerja yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Pembaca.

Manfaat bagi pembaca dari penelitian ini adalah untuk memperoleh wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan teoritis dan acuan empiris bagi peneliti berikutnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain, memperluas objek penelitian, atau menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar pembahasan terfokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia.
2. Analisis data penelitian difokuskan pada karyawan PT Buana Telaga Xavier Indonesia sejumlah 68 karyawan.
3. Periode penelitian pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia tanggal 21 Oktober 2024.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi disusun dalam lima bab untuk memudahkan interpretasi dan memberikan gambaran menyeluruh mengenai isi penelitian. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I memberitahu terkait permasalahan yang melatarbelakangi penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan teori-teori yang mendasari penelitian, seperti teori manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja, serta konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, bab ini memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang menjadi dasar analisis, serta perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi tentang bab ini, dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi serta waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, deskripsi variabel, dan teknik pengolahan yang terdiri dari: model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji kecocokan model.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menerangkan tentang ini berisi menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan profil perusahaan, deskripsi data responden, serta deskripsi hasil pengujian statistik. Pembahasan dalam bab ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Buana Telaga Xavier Indonesia.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V berisi mengenai ini berisi simpulan yang merangkum hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah, serta memberikan saran praktis bagi perusahaan dan saran akademis untuk penelitian selanjutnya.