Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital
Volume. 1 Nomor. 4 Tahun 2024
e-ISSN: 3047-1184; p-ISSN: 3047-1575, Hal. 120-131
DOI: https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.259
Available Online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi

Efektivitas Kerja PT Textile Boyolali: Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi

Munawaroh Munawaroh[1], Esti Dwi Rahmawati[2], Taufik Nur Muftiyanto[3]
Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangunsarkoro No.20, Nusukan, Surakarta, Indonesia
Korespondensi penulis: 202021039@mhs.udb.ac.id

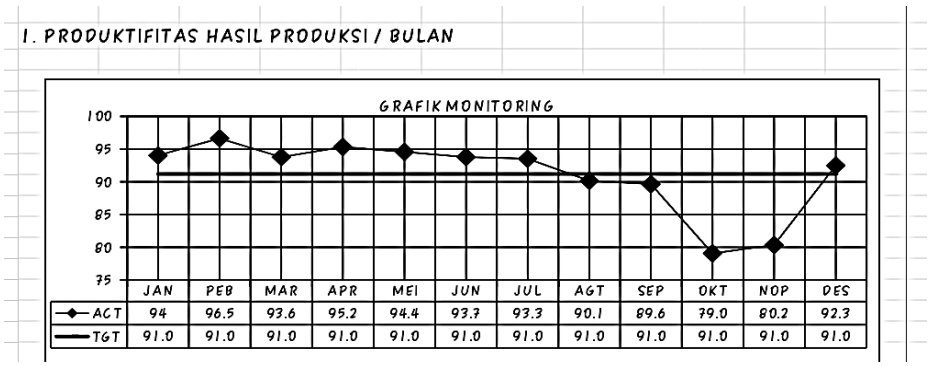
Abstract. *This research aims to determine PT Textile Boyolali work effectiveness: analysis of work environment, organizational culture and motivation. The variables used in this research are work environment and organizational culture as independent variables, work effectiveness as the dependent variable and motivation as the intervening variable. The data used in this research is primary data with the data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used in this research uses smart (PLS) Partial Least Square. The results of this research show that the work environment has a positive and significant effect on work effectiveness, organizational culture has a positive and significant effect on work effectiveness, motivation has a positive and significant effect on work effectiveness, the work environment has a positive and significant effect on motivation, organizational culture has a positive and significant effect on motivation, the work environment has a positive and significant effect on work effectiveness through motivation, organizational culture has a positive and significant effect on work effectiveness through motivation.*

Keywords: Work environment, Organizational culture, Work effectiveness, motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kerja pt textile boyolali: analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen, efektivitas kerja sebagai variabel dependen dan motivasi sebagai variabel intervening. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Smart (PLS) Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui motivasi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Efektivitas Kerja, Motivasi

1. LATAR BELAKANG



Gambar 1.1 Grafik Produktivitas Produksi
(Sumber: data HRD PT Textile Boyolali)

Received: Mei 12, 2024; Revised: Juni 18, 2024; Accepted: Juli 20, 2024; Online Available: Juli 22, 2024;
* Munawaroh Munawaroh, 202021039@mhs.udb.ac.id

Produktivitas hasil produksi adalah keluaran per setiap masukan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktivias merupakan efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan *output*. Dari grafik diatas dapat kita ketahui bahwa produktivitas hasil produksi pada bulan Januari – Desember 2023 masih dikategorikan *fluktuatif* dan mengalami penurunan yang signifikan pada bulan Oktober 2023 yaitu sebesar 79%. Mengalami peningkatan lagi pada bulan Desember 2023 yaitu sebesar 92,3%. Penurunan produktivitas ini disebabkan oleh *lapping – lapping* proses bahan baku IBR. Dengan menurunnya produktivitas hasil produksi menyebabkan efektivitas kerja karyawan juga menurun. efektivitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menghasilkan lebih banyak *output*.

Efektivitas kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan (Paul, 2018). Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan membaiknya suatu budaya organisasi pada perusahaan mampu meningkatkan efektivitas kerja para karyawan yang artinya apabila perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan efektifitas kerja (Yulianto *et al.*, 2023). faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja membaiknya kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja para karyawan, dikarenakan dengan terciptanya suasana kondusif pada lingkungan kerja membuat para karyawan merasa lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja (Yulianto *et al*., 2023). Kinerja yang baik dari seorang pegawai dapat disebabkan oleh adanya motivasi dari seluruh anggota organisasi. Memberikan motivasi kepada pegawai akan memicu kesadaran mereka untuk bekerja dengan seoptimal mungkin, sehingga mencapai tujuan organisasi akan menjadi lebih mudah (Nur'aeni, 2020).

Yulianto *et al*., (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja (Rahmawati, Martin, & Desi, 2023). Menurut Lathiifa & Chaerudin (2022), Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Marsyam *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Budaya Organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai (Sugiyono & Rahajeng, 2022). Penelitian ini dilakukan Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat, bahan, cara kerja, dan pengaturan kerja yang ditemui orang-orang di tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok (Prasetyo, 2021). Lingkungan kerja adalah keadaan yang melingkupi para pekerja pada saat mereka melaksanakan tugasnya, yang berdampak pada pekerja. Karyawan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa tugas diselesaikan secara efektif dan efisien (Ekawati, 2022). Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2019), antara lain:

1. *Lighting* atau penerangan tempat kerja
2. Suhu tempat kerja
3. Kebisingan tempat kerja
4. Manajemen warna tempat kerja
5. Ruang yang dibutuhkan
6. Kemampuan untuk bekerja
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor pendukung dalam menciptakan kinerja. Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi (Habudin, 2020). Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai organisasi secara keseluruhan akan menjadikan nilai-nilai tersebut menjadi kepribadian organisasi. Dalam budaya organisasi ada beberapa indikator (Rizanuddin, 2020) sebagai berikut:

1. Keterlibatan (*Involvement)*
2. Konsistensi (*consistency*)
3. Adaptasi *(adaptability*)
4. Misi (*mission*)

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan derajat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Hasibuan, 2016). Efektifitas adalah tercapainya tujuan yang disepakati bersama, dan derajat tercapainya tujuan tersebut menunjukkan derajat efektivitas. Menurut Hasibuan (2016), ada beberapa indikator untuk mengukur efektivitasi kerja:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu

Motivasi

Motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga orang tersebut dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukannya ke dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hafidki, 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga memungkinkannya bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan dirinya dalam segala upaya mencapai kepuasan (Hafidki, 2019). Motivasi merupakan alasan utama yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ada beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat bahwa hipotesis ialah sebuah pernyataan yang mengenai tentang suatu keadaan yang dimana dalam populasi yang diuji kebenarannya dengan data yang didapat dari sampel penelitian. Maka dari landasan teori dan penelitian terdahulu dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi

H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi

H5: Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja

H6: Pengaruh lingkungan kerja tehadap efektivitas kerja melalui motivasi

H7: Pengaruh budaya organisasi tehadap efektivitas kerja melalui motivasi

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui efektivitas kerja pt textile boyolali: analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi yaitu metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan skala likert dari nilai tertinggi 5 dan terendah 1.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT Textile Boyolali yaitu sebesar 2256 karyawan. Penarikan sampel dengan Teknik *probability sampling.* Peneliti menggunakan Teknik *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan penulis untuk melakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS. Ada 2 analisis yang digunakan yaitu Evaluasi Measurement (*Outer)* model dan Pengujian Model Struktural (*Inner)* Model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan dengan *convergent validity* yang dilihat dari *outer loading*, *average variance extracted (AVE)*, *Composite Reliability (rho_a)* dilihat dari blok indikator yang mengukur nilai *Cronbach Alpha*. Berikut merupakan hasil pengukuran tersebut:

Tabel 4.1

Variabel	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability (rho_a)	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,823	0,656	0,914	0,912	Valid
	X1.2	0,826				Valid
	X1.3	0,721				Valid
	X1.4	0,852				Valid
	X1.5	0,815				Valid
	X1.6	0,809				Valid
	X1.7	0,819				Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,769	0,674	0,843	0,838	Valid
	X2.2	0,869				Valid

	X2.3	0,806				Valid
	X2.4	0,837				Valid
Efektivitas Kerja	Y1.1	0,904	0,822	0,893	0,892	Valid
	Y1.2	0,918				Valid
	Y1.3	0,898				Valid
Motivasi	M1.1	0,874	0,793	0,936	0,935	Valid
	M1.2	0,917				Valid
	M1.3	0,891				Valid
	M1.4	0,883				Valid
	M1.5	0,887				Valid

Sumber: Hasil olah data PLS, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel dapat di lihat bahwa seluruh item pada variabel penelitian mempunyai *loading factor* > 0.70. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan semua item pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid. Nilai dari *average variance extracted (AVE*) sudah memenuhi yaitu > 0.5, maka dari itu dinyatakan valid. Nilai *composite realiability* keempat variabel menunjukkan nilai > 0,70. Maka, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability*, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki *consistency reliability* yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel telah menunjukkan angka >0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel penelitian sudah memenuhi asumsi uji reliabilitas dan dari hasil diatas dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner)* Model

Setelah pengujian *outer model* yang memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (Pengujian Model Struktural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat R – *square* dan pengujian koefisien jalur (*path coefficient)*. Nilai *path coefficient* menengah dan besar level *structural*. Nilai *path coefficient* menunjukan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.

Uji *Goodness-of-fit*

Tabel 4.2 Hasil R-Square

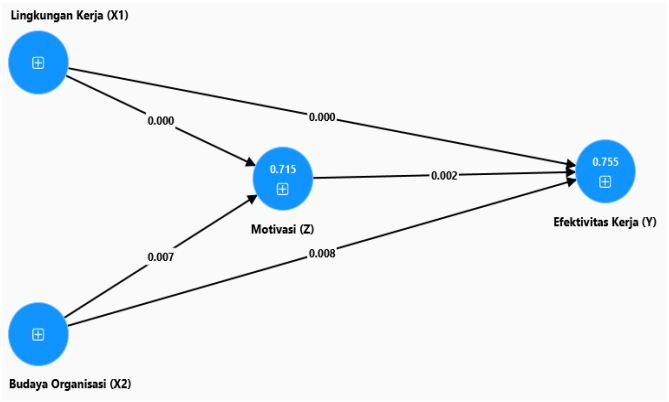
Variabel	R-Square
Efektivtias Kerja (Y)	0,755
Motivasi (Z)	0,715

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil *R-square* nilai R^2 pada variabel efektivitas kerja sebesar 0,755 dan motivasi sebesar 0,715. Nilai R^2 pada efektivitas kerja menjelaskan bahwa besarnya persentase efektivitas kerja dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi dan variabel motivasi sebesar 75,5%. Nilai R^2 pada motivasi menjelaskan bahwa besarnya

persentase motivasi dapat dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi sebesar 71,5%. Nilai *Goodness of Fit* dalam penelitian ini adalah lebih tinggi dari 0,67 yang berarti mempunyai nilai yang kuat.

Uji Path Coefficient



Gambar 4.1 Hasil Koefisien Jalur
Sumber : Olah Data PLS, 2024

Di lihat dari gambar nilai koefisien jalur dinyatakan positif karena dilihat dari arah hubungan suatu variabel nilai bervariasi dari 0 hingga 1 maka dari itu dinyatakan positif.

5. PEMBAHASAN

Tabel 5.1 Hasil *Boostrapping* pengaruh langsung

	Original sample (O)	**Sample mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**	**Keterangan**
Lingkungan Kerja (X1) -> Efektivitas Kerja (Y)	**0.380**	0.383	0.107	**3.556**	**0.000**	**Diterima**
Budaya Organisasi (X2) -> Efektivitas Kerja (Y)	**0.296**	0.298	0.111	**2.656**	**0.008**	**Diterima**
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Z)	**0.592**	0.597	0.106	**5.572**	**0.000**	**Diterima**
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi (Z)	**0.282**	0.278	0.104	**2.718**	**0.007**	**Diterima**

Motivasi (Z) -> Efektivitas Kerja (Y)	**0.247**	0.243	0.079	**3.120**	**0.002**	**Diterima**
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi (Z) -> Efektivitas Kerja (Y)	**0.146**	0.145	0.053	**2.748**	**0.006**	**Diterima**
Budaya Organisasi (X2) -> Motivasi (Z) -> Efektivitas Kerja (Y)	**0.070**	0.068	0.035	**1.968**	**0.049**	**Diterima**

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 2024

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja PT Textile Boyolali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja PT Textile Boyolali. Nilai positif menunjukan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja di perusahaan akan semakin berpengaruh terhadap meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Textile Boyolali. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Afriani, Matin, Rahmawati D. (2023) dengan judul *The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On The Work Effectiveness Of Public High School Teachers In Central Jakarta.*

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja PT Textile Boyolali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan hipotesis kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap efektivitas kerja PT Textile Boyolali. Nilai positif menunjukan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang di taati oleh karyawan, maka akan semakin tinggi efektivitas kerja karyawan PT Textile Boyolali. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan cara meningkatkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan Hafni Rizanuddin (2020) dengan judul *Influences of Career Planning, Leadership and Organizational Culture towards Employee Work Effectiveness.*

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi PT Textile Boyolali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan hipotesis ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi PT Textile Boyolali. Nilai positif menunjukan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja di

perusahaan akan semakin berpengaruh terhadap meningkatkan motivasi karyawan PT Textile Boyolali. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan Lathiifa & Chaerudin (2022) dengan judul *The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta.*

4. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi PT Textile Boyolali**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan hipotesis keempat terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap motivasi PT Textile Boyolali. Nilai positif menunjukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dan meningkatkan motivasi karyawan PT Textile Boyolali. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan Lathiifa & Chaerudin (2022) dengan judul *The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta.*

5. **Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja di PT Textile Boyolali**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan hipotesis kelima terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap motivasi PT Textile Boyolali. Nilai positif menunjukan bahwa motivasi yang baik dapat menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Textile Boyolali. Motivasi yang positif dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan M. Yusuf, Abdul Hamid, Yahya (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesesuaian Bakat, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Banyuasin.

6. **Motivasi Memediasi Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Textile Boyolali**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian Hipotesis keenam menyatakan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi pada PT Textile Boyolali diterima, yang artinya dengan adanya mediasi pengaruh Motivasi secara tidak langsung akan dapat menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmalia Suzanti,

Ahmad Badawi Saluy (2023) dengan judul "*The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Work Commitment with Employee Work Motivation as an Intervening Variable Tiara Hospital Bekasi"* menyimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi secara positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen.

7. Motivasi Memediasi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Textile Boyolali

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif pada variabel Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi pada PT Textile Boyolali diterima, yang artinya dengan adanya mediasi pengaruh Motivasi secara tidak langsung akan dapat menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmalia Suzanti, Ahmad Badawi Saluy (2023) dengan judul "*The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Work Commitment with Employee Work Motivation as an Intervening Variable Tiara Hospital Bekasi"* menyimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi secara positif dan signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan**,** variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi**,** variabel budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja**,** Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, Motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja di PT Textile Boyolali

Saran

Peneliti selanjutnya dapat menambah *variabel independent* lainnya yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja untuk menambah variasi penelitian, seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kompetensi karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan

indikator lain sebagai pengukur dari variabel efektivitas kerja dan peneliti selanjutnya juga dapat menambah *variabel intervening* lain yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti disiplin kerja. Untuk PT Textile Boyolali harus memastikan bahwa karyawan menggunakan APD yang sesuai earplug, masker, dan sepatu pelindung untuk mengurangi paparan kebisingan dan mengingkatkan kekompakan tim dengan mengadakan acara berkumpul bersama untuk meningkatkan kekompakan tim

DAFTAR REFERENSI

Ekawati, Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Plastik Brontoseno di Kabupaten Nganjuk. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce.

Habudin. (2020). Budaya organisasi. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara.

Hafidki, D. (2019). Pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja. Diambil kembali dari http://repo.darmajaya.ac.id

Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Lathiifa, S., & Chaerudin. (2022). The influence of organizational culture, work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable (Case study: Online retail XYZ Jakarta). Journal of Management and Business Applied.

Masyam, D., Dahliah, & Hamzah, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kerja terhadap motivasi dan efektivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi.

Nur'aeni, Y. (2020). The influence of organization culture and work motivation on employee productivity of Bank BJB Rancaekek Branch. International Journal of Business, Economics, and Social Development.

Paul, S. D. (2018). Dampak desain kerja yang efektif dalam pencapaian profitabilitas dalam organisasi: Dampak desain kerja yang efektif dalam mencapai profitabilitas dalam organisasi (Studi kasus perusahaan terpilih di Nigeria). Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Pendidikan Humaniora.

Prasetyo, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap. Untag Surabaya Repository.

Rahmawati, Martin, A., & Desi. (2023). The influence of organizational culture and work environment on the work effectiveness of public high school teachers in Central Jakarta. Journal Research of Social Science, Economic and Management.

Rizanuddin, H. (2020). Influences of career planning, leadership and organizational culture towards employee work effectiveness. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal).

Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan, Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. Jurnal Ilmu Akuntansi dan Keuangan.

Yulianto, M. R., Saputro, W., Ubaidillah, H., & Nasrul, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui organizational citizenship behavior. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan.