

Pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Gilang Ramadhan^{1*}, Muh. Ferils², Junaeda³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

*Email: ghilangr857@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini yakni: 1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju. 2. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen dengan alat uji yang akan digunakan yaitu 1) uji validitas, 2) uji realibilitas, 3) uji regresi linear berganda, uji t (parsial) dan uji R² (koefisien determinasi). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Pengolahan data penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu Software SPSS versi 24.0 untuk membaca arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial uji t. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh paling dominan berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju.

Kata kunci: Kepuasan kerja; budaya kerja; produktivitas kerja karyawan

The Influence of job satisfaction and work culture on employee work productivity

Abstract

The objectives of this research are: 1. To determine the partial influence of job satisfaction and work culture on employee work productivity at PT. Semen Tonasa, Belang-Belang Village, Mamuju Regency. 2. To find out the variables that have the most dominant influence on employee work productivity at PT. Semen Tonasa, Belang-Belang Village, Mamuju Regency. This research is a quantitative research with two independent variables and one dependent variable with the test tools that will be used, namely 1) validity test, 2) reliability test, 3) multiple linear regression test, t test (partial) and R² test (coefficient of determination). The sample used in this research was 30 respondents. Research data processing uses multiple linear regression with SPSS software version 24.0 to read the direction of the influence of the independent variable on the dependent variable using a partial t test. The research results showed that job satisfaction and work culture have a significant partial effect on employee work productivity at PT. Semen Tonasa, Belang-Belang Village, Mamuju Regency. The research results also show that job satisfaction has the most dominant influence on employee work productivity at PT. Semen Tonasa, Belang-Belang Village, Mamuju Regency.

Key words: Job satisfaction; work culture; employee work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan patron pemegang kunci utama yang senantiasa harus dijaga oleh sebuah organisasi baik itu perusahaan maupun sebuah instansi, hal yang mendasarinya dikarenakan sumber daya manusia itu merupakan faktor yang akan menggerakkan seluruh aktivitas yang diselenggarakan oleh setiap perusahaan, sehingga merupakan suatu kewajiban yang hakiki bagi setiap perusahaan untuk mengelola dengan baik, tanpa pengelolaan yang baik dapat dipastikan bahwa tujuan dari sebuah perusahaan sukar bahkan tidak akan tercapai dengan maksimal.

Menurut Sinambela (2016:7), manajemen sumber daya manusia merupakan “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Salah satu fokus manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau lembaga adalah pencapaian sasaran kerja atau berbasis produktivitas kerja. Menurut Gomes dalam Sinature, dkk (2022:41), bahwa produktivitas bisa dilihat dari “berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit atau untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan)”. Menurut Hasibuan (2016:236) “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya”. Terbangunnya kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan berimplikasi pada sebuah model pemahaman mendasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kumpulan anggota organisasi yang terbentuk dalam sebuah kelompok sebagai bahan kajian berupa pembelajaran untuk menjawab permasalahan adaptasi dari luar dan hubungan dari dalam yang sering ditemui dan berjalan dengan baik. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, dari beberapa faktor yang dianggap paling berpengaruh adalah budaya kerja. Menurut Mangkunegara (2015:159), “Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Budaya kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Merujuk dari itu maka dapat digambarkan kedisiplinan akan tercipta ketika seseorang memiliki kesadaran akan tanggungjawab terhadap tugas yang bebankan kepadanya.

Salah satu faktor yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat memberikan dorongan atau semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dari proses kerja yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Terciptanya kepuasan kerja karyawan tergantung dari seberapa besar dorongan perusahaan dalam menunjang aktivitas kerja karyawan itu sendiri, dorongan tersebut dapat berupa pemberian gaji yang sesuai dengan resiko maupun beban kerja yang dilakukan karyawan, adanya pemberian jenjang karir sesuai dengan keahlian karyawan serta adanya hubungan yang baik yang dapat dirasakan karyawan selama melakukan pekerjaan. Hal ini akan berimplikasi terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh atas terciptanya produktivitas kerja karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Merujuk dari itu maka dapat digambarkan kedisiplinan akan tercipta ketika seseorang memiliki kesadaran akan tanggungjawab terhadap tugas yang bebankan kepadanya.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dkk (2018:4), manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu bidang keilmuan manajemen secara detail berkonsentrasi pada bidang pengelolaan manusia didalam suatu organisasi dengan tugas menjalankan aktivitas manajerial dan operasional yang mencakup

merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan serta mengembangkan guna mencapai tujuan organisasi".

Selanjutnya menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia merupakan "suatu sistem yang berguna untuk mengelola aktivitas manusia mulai dari merencanakan kebutuhan, lalu mengadakan perekrutan, lalu menyeleksi, memberi training dan mengembangkan, pemberian balas jasa, penjenjangan karir, penjaminan rasa aman, menjaga hubungan industrial sampai dengan membuat regulasi pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder".

Sedangkan menurut Yusuf & Maliki (2020:32), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah "Ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan dan pemanfaatan, penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama dalam suatu organisasi, lembaga, maupun perusahaan".

Kepuasan Kerja

Menurut Smith dalam Rini dan Heri (2016:2) kepuasan kerja yaitu "sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan". Sedangkan menurut Robbins and Judge dalam Meithiana (2017:38) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya".

Kemudian Luthans dalam Meithiana (2017:46) menyatakan kepuasan kerja adalah "keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial".

Budaya Kerja

Menurut Supriyadi dan Triguno (2013:12) mendefinisikan budaya kerja adalah: Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilainilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

Sedangkan menurut Aldri. F dalam Enjang (2018:4) budaya kerja adalah "pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan".

Kemudian Sedarmayanti (2018:8) budaya kerja adalah "sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi".

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Gomes dalam Signature, dkk, (2022:41), bahwa "Produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit atau untuk customer satisfaction), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan)". Sedangkan Klingner & Nanbaldian dalam Signature, dkk (2022:41), menyatakan bahwa produktivitas merupakan "fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability)".

METODE

Jenis dan Sumber Data

Ditinjau dari sifatnya data itu dikategorikan menjadi dua yakni data kualitatif dan data kuantitatif:

Menurut Sugiyono (2019:13), "Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan".

Menurut Sugiyono (2019:13), "Data Kualitatif data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar".

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang bersumber dari hasil statistik. Sedangkan data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, dokumen, dan gambaran umum objek penelitian.

Berdasarkan sumbernya, data dapat diklasterkan menjadi dua kategori yakni primer dan sekunder:

Menurut Sugiyono (2019:193), “Data primer yaitu sumber data langsung memberikan data tersebut kepada pengumpulan data”.

Menurut Sugiyono (2019:193), “Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa data primer merupakan data yang diolah oleh peneliti itu sendiri. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain atau sumber lain

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2019:130), populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan populasi terbatas, yaitu populasi yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif, maka yang dijadikan populasi pada riset ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju dengan jumlah 72 orang.

Menurut Sugiyono, (2019:131), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang peneliti anggap betul-betul mewakili”. Teknik penentuan sampel yang digunakan riset ini adalah total sampling “teknik penarikan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2019:142)”. Kegunaannya adalah untuk mendapatkan informasi dengan cepat, mudah, dan memudahkan peneliti memperoleh tanggapan dari responden. olehnya itu dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 orang karyawan sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Peneliti mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian ini dengan cara:

Pengamatan (Observasi), “observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang sedang berlangsung” Sugiyono, (2019:226). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan mengamati serta mencatat perilaku, kebiasaan dan tingkahlaku pegawai yang beraktivitas, serta mengamati objek, atribut atau peralatan yang digunakan pegawai dalam bekerja;

Wawancara (Interview), merupakan “suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya” Sugiyono, (2019:222). Tujuannya wawancara adalah untuk mendapatkan informasi awal terkait isu atau permasalahan yang ada pada objek, agar peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang harus diteliti; dan

Kuesioner, menurut Sugiyono, (2019:199) “merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Pengukuran variabel dalam kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert, “skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena dalam penelitian” Sudaryono, (2021:200).

SS bermakna Sangat Setuju diberi skor **5**

S bermakna Setuju diberi skor **4**

KS bermakna Kurang Setuju diberi skor **3**

TS bermakna Tidak Setuju diberi skor **2**

STS bermakna Sangat Tidak Setuju diberi skor **1**

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menganalisis data adalah upaya atau strategi untuk mengelola informasi yang diperoleh dari pelaksanaan riset yang dilakukan agar menjadi data yang bermakna, sehingga sifat informasi itu

menjadi dapat dipahami dan digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang muncul, termasuk dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif, dengan tujuan agar mampu melihat hubungan antara variabel penelitian dengan variabel dependen dan variabel independen. Untuk mempermudah peneliti mengelola dan menganalisis data digunakan bantuan software microsoft excel untuk membantu tabulasi data, dan software IBM SPSS untuk pengolahan datanya.

Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

Menguji kualitas data penelitian sebuah persepsi awal peneliti sangat tergantung dari mutu pernyataan angket yang digunakan dalam menghimpun data. Pada riset ini untuk menguji mutu data dipergunakan dua bagian yakni.

Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono, (2019:331), “Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Pengujian ini dilakukan dengan memperbandingkan hasil rhitung dengan hasil rtabel, tingkat signifikan yang dipakai penelitian ini 0,05. rhitung dilihat dari output pearson correlation dari SPSS, sedangkan rtabel dilihat dari tabel distribusi r, namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah Degree Of Freedom lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan. Formulasi *degree of freedom* : $df = N - 2$

Dimana :

N = Jumlah sampel
2 = Jumlah variabel bebas

Parameter penentuan keputusan pada pengujian validitas:

Ketika angka r hitung $>$ r tabel butir instrumen penelitian valid;

Ketika angka r hitung $<$ r tabel butir instrumen penelitian tidak valid.

Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2019:336), “pengujian reliabilitas berarti sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya”. Artinya suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dilakukan beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah dengan kata lain kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Parameter penentuan keputusan pada pengujian reliabilitas:

Ketika angka cronbach’s alpha $>$ 0,60 dikatakan reliabel;

Ketika angka cronbach’s alpha $<$ 0,60 dikatakan tidak reliabel.

Pengujian Analisis Data

Dalam penelitian ini uji analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut Ghazali (2018:46), “model regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen”. Pada regresi berganda variabel independen yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen, yang jumlahnya lebih dari satu..

Persamaan regresi berganda: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Ket :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan
 α = Constant (keadaan saat belum dipengaruhi variabel lain)
 b = Garis Coefficients Regresi (Arah Pengaruh)
 X1 = Kepuasan Kerja
 X2 = Budaya Kerja
 e = Error (Variabel yang tidak dimasukkan dalam model)

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji statistik t)

Ghozali, (2018:98), berpandangan “pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat”. Menguji secara individu digunakan dengan strategi membandingkan angka thitung dan ttabel. Untuk melihat angka thitung cara digunakan memperhatikan hasil analisis regresi koefisien, sementara itu melihat nilai ttabel, cara yang digunakan adalah penentuan derajat bebas atau degree of freedom, memakai besaran kekeliruan senilai 5% atau 0,05. Selanjutnya itu mencarinya di tabel distribusi t.

Formulasi t tabel = $a/2 ; N - K - 1$

Deskripsi:

a = Tingkat kepercayaan

N = Sampel

K = Total variabel bebas

Parameter penentuan keputusan pengaruh uji parsial:

Ketika angka t hitung > t tabel = berpengaruh parsial;

Ketika angka t hitung < t tabel = tidak berpengaruh parsial.

Parameter penentuan keputusan signifikansi:

Ketika angka signifikansi < 0,05 = signifikan;

Ketika angka signifikansi > 0,05 = tidak signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:98), Koefisien Determinasi dilakukan dengan tujuan “untuk mengetahui besarnya kontribusi sumbangsi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu”. Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika R² mendekati 0 maka sumbangsinya kecil, ketika mendekati 1 sumbangsinya besar. Persamaan rumus yang digunakan untuk koefisien determinasi parsial:

Kd = Coefficients (Beta) x Correlations (Zero-Order) x 100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Ghozali (2018:51), mengemukakan bahwa “pengujian validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya setiap butir pernyataan yang dibuat pada kuesioner”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel.

Untuk mengetahui nilai rhitung dengan cara melihat output SPSS pada kolom Pearson Correlation. Sedangkan untuk mengetahui nilai rtabel dengan langkah, yang pertama menentukan signifikansi penelitian, lalu mencari degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi product moment.

df = N - 2

= 30 - 2

= 28

Nilai Product Moment (rtabel) tingkat signifikansi 0,05 = 0,361

Parameter penentuan keputusan:

Ketika angka rhitung > rtabel butir instrumen penelitian valid;

Ketika angka rhitung < rtabel butir instrumen penelitian tidak valid’.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Penyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan X1.1	0,603	0,361	Valid
Pernyataan X1.2	0,586	0,361	Valid
Pernyataan X1.3	0,560	0,361	Valid
Pernyataan X1.4	0,570	0,361	Valid
Pernyataan X1.5	0,626	0,361	Valid
Pernyataan X1.6	0,531	0,361	Valid

Butir Penyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan X1.7	0,727	0,361	Valid
Pernyataan X1.8	0,726	0,361	Valid
Pernyataan X2.1	0,681	0,361	Valid
Pernyataan X2.2	0,384	0,361	Valid
Pernyataan X2.3	0,672	0,361	Valid
Pernyataan X2.4	0,518	0,361	Valid
Pernyataan X2.5	0,588	0,361	Valid
Pernyataan X2.6	0,663	0,361	Valid
Pernyataan X2.7	0,433	0,361	Valid
Pernyataan X2.8	0,459	0,361	Valid
Pernyataan Y.1	0,556	0,361	Valid
Pernyataan Y.2	0,663	0,361	Valid
Pernyataan Y.3	0,538	0,361	Valid
Pernyataan Y.4	0,659	0,361	Valid
Pernyataan Y.5	0,720	0,361	Valid
Pernyataan Y.6	0,593	0,361	Valid
Pernyataan Y.7	0,404	0,361	Valid
Pernyataan Y.8	0,531	0,361	Valid

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir instrumen yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar daripada rtabel (0,361), hal tersebut bermakna seluruh butir instrumen yang diajukan dalam variabel penelitian ini dikatakan valid serta memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45), mengemukakan “pengujian reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang tertuang dalam indikator tiap variabel, suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan responden terhadap pernyataan yang ditawarkan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan Nilai Cronbach’s Alpha dengan Nilai Cronbach’s Alpha Standard (0,60).

Parameter penentuan keputusan:

Ketika angka Cronbach’s Alpha > 0,60 dianggap reliabel;

Ketika angka Cronbach’s Alpha < 0,60 dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Angka	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,762	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,688	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,707	0,60	Reliabel

Hasil pengujian tabel 2 terkait hasil pengujian reliabilitas, disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai cronbach’s alpha lebih besar dibandingkan nilai cronbach’s alpha standar (0,60), sehingga dikatakan bahwa semua pernyataan dalam variabel yang diajukan dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018:46), mengemukakan model regresi linear berganda digunakan “untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu”. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel bebas (kepuasan kerja dan budaya kerja), sementara itu variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Formulasi Regresi Linear Berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	6,821	4,833		1,411	0,170			
1								
Kepuasan Kerja	0,551	0,111	0,640	4,964	0,000	0,694	0,691	0,629
Budaya Kerja	0,292	0,128	0,296	2,294	0,030	0,413	0,404	0,291

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 3, menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil:

$$Y = 6,821 + 0,551(X1) + 0,292(X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai Constant (a) sebesar 6,821 variabel produktivitas kerja karyawan (Y) jika tidak terjadi perubahan dari variabel kepuasan kerja dan budaya kerja, maka nilai produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju sebesar 6,821;

Coefficients Regresi kepuasan kerja dengan arah positif sebesar 0,551. Artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju sebesar 0,551 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan; dan

Coefficients Regresi budaya kerja dengan arah positif sebesar 0,292. Artinya jika budaya kerja naik satu satuan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Ghozali, (2018:98), mengemukakan “pengujian parsial digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat secara individu”. Pengujian secara parsial atau uji statistik t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Ketika angka t hitung > t tabel dianggap berpengaruh parsial;

Ketika angka t hitung < t tabel dianggap tidak berpengaruh parsial.

Penentuan keputusan signifikan:

Ketika signifikansi < 0,05 dianggap Signifikan

Ketika signifikansi > 0,05 dianggap Tidak Signifikan

Untuk mengetahui nilai t hitung dengan cara melihat output SPSS table coefficients kolom t. sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel caranya terlebih dahulu menentukan probabilitas/signifikansi penelitian, lalu menentukan degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi t student uji satu pihak (one tailed test).

Formulasi rumus t tabel =

a/2 : N – K – 1

0,05/2 : 30 – 2 – 1

0,025 : 27

Nilai t tabel = 2,052

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis penelitian pertama

Coefficientsa				
Model	t hitung	t tabel	b1X1	Sig.
Kepuasan Kerja	4,964	2,052	0,551	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4 hasil pengujian hipotesis penelitian pertama pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai thitung 4,964 > ttabel 2,052 dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian ini menjawab dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil pengujian hipotesis penelitian kedua

Coefficientsa				
Model	t hitung	t tabel	b2X2	Sig.
Budaya Kerja	2,297	2,025	0,292	0,030

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 5 hasil pengujian hipotesis penelitian kedua pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai thitung 2,297 > ttabel 2,052 dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansinya 0,030 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa “budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian ini menjawab dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:98), Koefisien Determinasi dilakukan dengan tujuan “untuk mengetahui besarnya kontribusi sumbangsi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu”. Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika R² mendekati 0 maka sumbangsinya kecil, ketika mendekati 1 sumbangsinya besar. Persamaan rumus yang digunakan untuk koefisien determinasi parsial:

$$Kd = \text{Coefficients (Beta)} \times \text{Correlations (Zero-Order)} \times 100\%$$

Tabel 6. Hasil pengujian hipotesis penelitian ketiga

Coefficientsa					
Model		Standardized	Correlations	Determinasi (R ²)	Persentase
		Coefficients	Zero-order		
X1	Kepuasan Kerja	0,640	0,694	0,444	44,4%
X2	Budaya Kerja	0,296	0,413	0,122	12,2%

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 6, hasil pengujian hipotesis penelitian ketiga, menunjukkan perolehan nilai R² variabel kepuasan kerja 44,4% > variabel budaya kerja 12,2%. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kepuasan kerja berpengaruh paling dominan dari pada budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian ini menjawab dan membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Mamuju

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai thitung 4,964 > ttabel 2,052 dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju”.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial, budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai thitung $2,297 > t_{tabel} 2,052$ dimaknai berpengaruh parsial, nilai signifikansinya $0,030 < 0,05$ dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa “budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju”.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Paling Dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju

Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan perolehan nilai R^2 variabel kepuasan kerja $44,4\% >$ variabel budaya kerja $12,2\%$. Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “kepuasan kerja berpengaruh paling dominan dari pada budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju”.

SIMPULAN

Merujuk pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan penelitian ini didasarkan atas hasil analisis data yang dikaitkan dengan perumusan permasalahan yang dibahas sebelumnya, olehnya itu peneliti memberi kesimpulan:

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju;

Budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju; dan

Kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Enjang Sudarman. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Study And Management Research, Vol.14 No.1.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, S, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, Indrasari. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan”, Indonesia Pustaka, Sidoarjo,.
- Rini, Heri. (2016). Determinan Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi”, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 14(2).
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sinature. T, Erna. E, dan Khairani. E. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Baitul Qiradh Baburrayan Kabupaten Aceh Tengah. Jurnal Ilmu-Ilmu Manajemen, 4(1), 38-48.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta

Supriyadi dan Triguno. (2013). *Budaya Organisasi Pemerintah-Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III*. Jakarta: LAN RI

Yusuf., F., A., & Maliki., B., I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Rajawali Pers.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.