

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta

Maria Della Strada Lemba¹, Jajuk Herawati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail: dellalemba20@gmail.com¹, jajukherawati@ustjogja.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Titik Terang Koveksi Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan instrumen tes spss versi 23.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Dan dengan hasil uji f (Goodness of fit) menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

Abstract

This research was conducted to examine the influence of organizational culture, work motivation, job satisfaction on employee productivity, the employees of Titik Terang Konveksi Yogyakarta. The population in this study amounted to 45 employees. The sample of this study used the census method, so the research sample was determined as many as 45 employees covering all employees. This study uses a quantitative approach, the data for this study were obtained through a research questionnaire that had been filled in by the respondents who had been determined. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method with the help of the test instrument spss version 23.0. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of job satisfaction on work productivity, there is a positive and significant effect of work motivation on work productivity, there is a positive and significant effect of job satisfaction on work productivity. And with the results of the f test (Goodness of fit) states that organizational culture, work motivation, job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on work productivity the employees of Titik Terang Konveksi Yogyakarta

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction and Word Productivity

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. (Suwanto : 2020). Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Dilihat dari segi psikologi, Produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan. Budaya organisasi yang menurut (Robins) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.

Motivasi juga perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Pada umumnya, setiap perusahaan mempunyai budaya kerja yang beraneka ragam. Pengertian budaya kerja disini merupakan suatu nilai kesepakatan bersama dari semua anggota karyawan yang terlibat dalam perusahaan, mengenai cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya.

Fenomena yang terdapat di Titik Terang Konveksi Yogyakarta saat ini yaitu masih diperoleh beberapa tindakan indisipliner yang dilakukan oleh sebagian karyawan perusahaan tersebut diantaranya terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja, pada saat jam kerja karyawan berbincang-bincang melalui telepon atau mengobrol dengan karyawan lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan jam istirahat lebih dari 1 jam.

Fenomena yang terdapat di Titik Terang Konveksi Yogyakarta saat ini yaitu masih diperoleh beberapa tindakan indisipliner yang dilakukan oleh sebagian karyawan perusahaan tersebut diantaranya terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja, pada saat jam kerja karyawan berbincang-bincang melalui telepon atau mengobrol dengan karyawan lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan jam istirahat lebih dari 1 jam.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja? 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja? 4) Apakah budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja?

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta 3) Untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta 4) Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta.

Menurut Soedjono (2005) budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrument keunggulan yang kompetitif dan utama, bila budaya organisasi dapat mendukung strategi dari sebuah

organisasi dan bila budaya organisasi mampu menjawab serta mengatasi tantangan lingkungan secara cepat dan tepat (Meutia & Husada, 2019). Menurut (Umi wita zahriyah, hamidah nayati utami, 2015) indikator budaya organisasi adaah sebagaiberikut : Norma, Nilai Dominan, Aturan, Iklim Organisasi.

Motivasi menurut (Mahajaya & Subudi, 2016) merupakan sebuah keahlian pemimpin dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar bersedia bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Hidayah, 2019): Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety need*), Kebutuhan Sosial (*Social need*), Kebutuhan Penghargaan (*Esteem need*), Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization need*).

Menurut (Adiguzel et al., 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian khusus individu pada tingkat penting. Sikap ini, yang dikembangkan oleh karyawan, bisa menjadi hasil positif atau persepsi negatif dari berbagai faktor internal dan eksternal, seperti seperti gaji, kondisi kerja, dan lingkungan kerja. Adapun indikator kepuasan kerja Menurut Smith, Kendall & Hulin dalam (Nurhayatiet al., 2016) yaitu: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau promosi, Pengawasan, Rekan kerja.

Menurut (Zulkifli et al., 2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produk dengan perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Menurut (Nuryanto et al., 2017). Indikator produktivitas kerja antaralain: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi.

II. METODE PENELITIAN.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Titik Terang konveksi berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang karyawan, maka penulis mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada yaitusebanyak 50 orang karyawan Titik Terangkonveksi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,2483). Pengujian pearson correlation menghasilkan r hitung budaya organisasi (0,249 s.d. 0,626), motivasi kerja (0,293 s.d. 0,706), kepuasan kerja (0,555 s.d. 0,813), dan produktivitas kerja (0,276 s.d. 0,643) $> 0,2483$ atau valid. Cronbach's Alpha Based on Standardized Items budaya organisasi (0,729), motivasi kerja (0,856), kepuasan kerja (0,848), dan produktivitas kerja (0,785) $> 0,6$ atau instrumen reliabel.

Uji Multikolinearitas

Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF $< "10"$ dan mempunyai angka Tolerance $> 0,1$ (Sugiyono, 2014). Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 4.1, berikut ini.

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
SUMBO	.360	2.777
SUMMO	.448	2.231
SUMKP	.294	3.404

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil olah data pada tabel 1 di atas, dapat dilihat nilai VIF variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,1$. sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan

Uji Heteroskedastisitas

Bila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	
SUMBO	.120
SUMMO	.780
SUMKP	.627
	.937

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.2 diatas diperoleh bahwa seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan perhitungan normalitas sebagaimana terdapat dibawah ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	
.061	Data Terdistribusi Normol

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih besardari $\alpha 0,05$, berarti berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 4.4 Hasil Nilai Uji Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.443	2.703		-1.274	.210
SUMBO	.357	.116	.329	3.074	.004
SUMMO	.228	.058	.379	3.956	.000
SUMKP	.325	.127	.302	2.553	.015

a. Dependent Variable: SUMPBK

Sumber : Data diolah, 2021

Uji T (Parsial)

Dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 45 - 4 - 1 = 40$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel $(3,074 < 1,679)$ dengan probabilitas (0,002) lebih besar dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian **Budaya Organisasi (BO) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (PK).**

Dan dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 45 - 4 - 1 = 40$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Motivasi Kerja (MO) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $(3,956 > 1,679)$ dengan probabilitas (0,000) sama dengan taraf signifikan 0,05, dengan demikian **variabel Motivasi Kerja (MO) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (PK).**

Dan dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 45 - 4 - 1 = 40$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil olah data variabel Kepuasan Kerja (KP) memiliki nilai t- hitung lebih besar dari t- tabel $(2,553 > 1,679)$ dengan probabilitas (0,015) lebih kecil dari taraf signifikan 0,15, artinya **variabel Kepuasan Kerja (KP) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (PK).**

Uji F (Simultan)

Tabel 4.5 Hasil Nilai Uji F

ANOVA		
Model	F	Sig.
1 Regression	56.264	.000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F- hitung adalah 67,344 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2,84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung $>$ F-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti **variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.**

Koefisien Determinasi
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.819

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,819. Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel (terikat) Produktivitas Kerja (PK). dilihat dari kolom Adjusted R Square. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (PK), kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 81,9% dan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta, Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja pada Karyawan Titik Terang Konveksi Yogyakarta.

Saran dalam penelitian ini yaitu: Sebaiknya budaya organisasi pada Titik Terang Konveksi di Yogyakarta dipertahankan dan ditingkatkan karena tingginya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bisa dengan membuat konsep budaya organisasi yang lebih kuat dan baik lagi.

Bagi Akademisi, hendaknya penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh lagi untuk model penelitian ini, dengan menambah variabel lain yang masih erat hubungannya dengan penelitian ini, misalnya Disiplin Kerja, misalnya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Faslah & Savitri, 2013).

Penelitian ini belum mampu menggambarkan fenomena Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan jelas karena keterbatasan metode yang digunakan. Untuk penelitian serupa, disarankan perlunya metode penelitian kasus. Hal tersebut perlu dilakukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does Servant Leadership Moderate The Link Between Strategic Human Resource Management On Rule Breaking And Job Satisfaction? *European Research On Management And Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.jedeen.2020.04.002>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>

- Hidayah, N. (2019). Analisis Kinerja Guru Di Tinjau Dari Kompetensi Professional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (Sma) Se-Kebupaten Kebumen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Mahajaya, G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 255342.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V4i1.246>
- Nurhayati, D., Mm, M. M. S., & Mm, H. S. W. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Kasus Pada Pt. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–24.
- Nuryanto, Sayuti Enggok, M., & Abdurrahman, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Satui. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 83–96. <https://doi.org/E-Issn 2580-9695>
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sugiyono. (2014). Pengertian Operasional. *Kepuasan, Loyalitas Dan Kepantasan Harga Pt.Kai Kelas Ekonomi Terhadap Konsumen Pengguna Kereta Api Kelas Ekonomi Terhadap*.
- Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 2(1), 1–7.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 148–155. <https://doi.org/10.30996/Persona.V3i02.379>