

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang

Hamisah¹, Mahfudiyanto^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
ichaelbimmadinatun97@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to look for the influence of organizational culture and job satisfaction on employee productivity case studies at PT. Maan ghodaqo shiddiq sustainable. This type of research uses quantitative descriptive associative. The sampling technique used is saturated sampling. Data collection techniques using questionnaires / questionnaires, interviews, documentation and observation. In analyzing data using statistical methods, namely validity and reliability, classic assumption tests, and hypothesis testing using multiple linear regression formula. The results showed that, organizational culture partially had a significant positive effect on the productivity of PT. Maan ghodaqo shiddiq sustainable employees. Partial job satisfaction does not have an effect on the productivity of PT. Maan ghodaqo shiddiq's sustainable employees. Organizational culture and job satisfaction simultaneously affect the productivity of PT. Maan ghodaqo shiddiq's sustainable employees.

Keywords: Organizational Culture; Job Satisfaction; Employee Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mencari pengaruh buudaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Maan ghodaqo shiddiq lestari. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam menganalisis data menggunakan metode statistik yaitu uji valiiditas dan reabilitas, uji asumsi klasiik, dan uji hipotesis menggunakan rumus regresii linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Buudaya organisasi secara parsiaal memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Maan ghodaqo shiddiq lestari. Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyaawan PT. Maan ghodaqo shiddiq lestari. Budaya organiisasi dan kepuasan keerja secara siimultan berpengaruh terhadap produktivitas kaaryawan PT. Maan ghodaqo shiddiq lestari.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur terpenting untuk kemajuan perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia, sumber daya yang lainpun tidak akan berarti. Manusia dipandang sebagai faktor penentu yang memiliki inovasi dengan memberikan ide-ide yang akan direalisasikan untuk tujuan perusahaan dalam mewujudkannya. Memiliki SDM yang baik yang diharapkan setiap perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen (Ratna, 2017).

Budaya organisasi yang kuat dan pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu alat untuk bersaing dengan para pesaing dalam organisasi perusahaan. Budaya organisasi yang kuat menunjukkan meningkatkan hasil yang konsisten dan efektif yang dapat menciptakan produktivitas perusahaan. (ikhshan Anwar, 2016). Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Maka dari itu, seorang pimpinan harus bisa mengatur tingkat kepuasan karyawannya karena hal tersebut bisa mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja (Suppit Geraldi dkk, 2017).

Produktivitas karyawan ditumbuhkan melalui kepuasan kerja para karyawan. Karyawan akan merasa nyaman serta loyalitasnya akan tinggi bila dalam bekerja mereka memperoleh kepuasan sesuai apa yang telah mereka inginkan, dengan demikian jika keinginan mereka terpenuhi maka produktivitas mereka akan meningkat begitu pula sebaliknya (Fuadi Anas, 2015).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari memiliki budaya yang diterapkan guna meningkatkan produktivitas perusahaan yaitu dengan diterapkannya fondasi 5-R yaitu: ringkas, rapi, bersih, rawat dan rajin. 5-R yaitu budaya tentang karyawan mengkondisikan tempat kerjanya secara efektif. Tidak jarang karyawan yang seringkali mengeluh karena masalah kebersihan dan kerapian tempat kerja mereka yang tidak nyaman. Karena tempat kerja yang tidak tertata rapi serta penempatan peralatan yang tidak sesuai pada tempatnya dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, kepuasan karyawan adalah faktor yang harus diperhatikan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Akan tetapi tidak semua karyawan di perusahaan tersebut merasa puas dengan pekerjaan mereka disebabkan karena beratnya pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan peralatan yang tidak menunjang. Sebagian karyawan merasa, pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan karyawan, sehingga karyawan cenderung cepat lelah dan capek secara fisik dan sering absen tanpa keterangan bahkan ada juga sebagiankaryawan yang baru masuk memilih untuk resign. Selain itu, karyawan merasa belum puas terhadap persediaan alat yang dibutuhkan. Ketidakpuasan ini dirasakan oleh karyawan bagian cuci galon. Karena persediaan alatnya yang masih manual, sehingga memakan waktu yang lama dalam menyelesaikannya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015:63). Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

H3 : Diduga budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dikategorikan pada jenis penelitiankuantitatif deskriptif asosiatif, karena jenis penelitian tersebut merupakan metode untukmengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel ataaau lebih. Hal ini sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu ada variabel independen dan dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sebanyak 76 karyawan. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan yaitu tehnik *sampling jenuh* yaitu tehnik untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (sugiyono, 2017: 85).

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyaawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sebayak 76 karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ma-an Ghodaqo Shiddiq Lestari Jln. Raya Mojokrapak No.42 Tembelang-Jombang. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan Januari sampai April 2019 .

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data utama yang bersumber dari lapangan. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Sedangkan data sekunder yaitu sumber data kedua yang diperoleh setelah data primer. seperti jumlah karyawan, struktur organisasi karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang diambil dari pihak HRD PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Tehnik pengumpulan data menggunakan obseervasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner/angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Dalam mengukur validita atau tidaknya instrumen penelitian ini menggunakan jenis uji validitas konstruk. Validitas konstruk yaitu kesanggupan alat ukur untuk mengetahui pengertian suatu konsep yang akan diukur (syofian, 2015:46). sedangkan uji reabilitas merupakan alat ukur yang digunakan secara eksternal maupun internal.

Uji normalitas

Digunakan dengan tujuan distribusi variabel yang akan diteliti harus normal. Hal tersebut merupakan salah satu syarat dalam penggunaan statistik parametris adalah sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis (sugiyono, 2017:172). Menurut metode ini jika nilai KS signifikan $> 0,5$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Cara yang ditempuh untuk kenormalan data yaitu dengan menggunakan PP plot dan kolmogorov smirnov.

Tabel 1. Hasil nilai uji normalitas kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	420.884.611
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,104
	Positive	,073
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,906
Asymp. Sig. (2-tailed)		,384

a. Test distribution is Normal.
Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil analisis uji dengan menggunakan *kolmogorov smirnov*. Berdasarkan hasil tabel output menunjukkan nilai yang Kolmogorov smirnov 0,384 $> 0,05$. dengan demikian residual data dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau memiliki distribusi normal.

Uji multikolinearitas

Ujimultikolineritas dilakukan menghitung nilaii VIP tiap-tiap variabel independen. Nilai VIP < 10 menunjukkan korelasi antar variabel masih bisa ditolerir.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,994	1,006
Kepuasan Kerja	,994	1,006

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil uji multikolineritas pada tabel diatas didapatkan nilai VIF sebesar 1.006 kurang dari 10 maka data dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Sehingga

dapat disimpulkan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sama-sama menunjukkan nilai yang bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara glejser. Heteroskedastisitas terjadi apabila pada metode glejser akan terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	t	sig
1 (Constant)	.270	.788
Budaya Organisasi	.888	.377
Kepuasan Kerja	.068	.946

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikan antara variabel independen (budaya organisasi) 0,377 > 0,05 dan variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,946 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dari kedua variabel tersebut.

Uji korelasi ganda

Berikut uji korelasi ganda dapat diketahui melalui hasil output SPSS pada tabel dibawah.

Tabel 4. Hasil uji korelasi ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.648	4266

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan output olah data SPSS pada tabel 4 diatas membuktikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai 0,811 sehingga dikatakan korelasi cukup kuat.

Uji t (parsial)

Uji tersebut digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Tabel 5. Hasil uji t (parsial)

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.411	.163		
Budaya Organisasi	11.815	,000	,994	1,006
Kepuasan Kerja	-1.691	,095	,994	1,006

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya (X1) diperoleh thitung sebesar 11,815 nilai signif 0,000 < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Karena nilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 sehingga secara parsial H1 berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel kepuasan (X2) diperoleh t hitung dengan nilai (-1.691), signifikan sebesar 0,095 lebih dari 0,05. artinya Ho diterima dan H2 ditolak, secara parsial H2 menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Uji F (simultan)

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung > f tabel. Pada tabel dibawah ini digunakan untuk mengetahui nilai F pada penelitian.

Tabel 6. Hasil uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	70.096	,000
Residual		
Total		

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan output SPSS , nilai F hitung 70,096 signifikan 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan H3 diterima, yang artinya antara budaaya organiisasi dan kepuasan keerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan.

Uji koefisien determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dapat dilihatpada tabel di bawah:

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,648	4.266

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan olah data koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan pada Adjusted R square yaitu nilai 0,648 (64,8%) artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan sebesar 64,8%. sisanya 35,2% dipengaruhi variabel yang tidak ada pada penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang

Berdasarkan uji olah data diatas, variabel budaya organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,815 > 1,668$ signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Milla Sasuwe, dkk. (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (-1,691) < 1,668$ signifikansi $0,095 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya H_2 secara parsial tidak ada pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Maka hipotesis H_2 pada penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini menolak dari hasil penelitian Megawati said, dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian Melisa Ngangi dkk (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan nilai f hitung $> f$ tabel dengan nilai $70,096 > 3,15$, signifikans $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diteriima. Artinya bahwa budaya organisasi dan kepuasan keerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Hal ini bersamaan denganh penelitian Agus Anas fuadi (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Pengaruh positif yang dihasilkan adalah semakin tinggi budaya organisasi pada suatu organisasi perusahaan maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan dalam bekerja. 2) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang negatif terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Yang artinya kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap produktivitas karyaawan. 3) Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyaawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan, maka penulis memberikan beberapa saran untuk PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sebagai berikut : 1) Budaya organisasi yang ada pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari dilaksanakan dengan baik dan meningkatkan evaluasi serta memberikan perhatian pada setiap masalah untuk memperbaiki budaya organisasi yang telah dibuat sehingga menciptakan budaya organisasi yang memiliki karakter tersendiri dibanding dengan budaya organisasi perusahaan lain. 2) Kepuasan kerja karyawan

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari lebih ditingkatkan lagi dan dipertahankan apa yang telah menjadi kenyamanan para karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. 3) Produktivitas karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari diharapkan mampu berkembang dan bersaing demi kemajuan dan keberhasilan karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityolaksono26. maret 2015. *pengertian kepuasan kerja serta faktor-faktor* (online).(<http://adityolaksono26.blogspot.com/2015/03/pengertiankepuasan-kerja-serta-faktor.html>).
- Fuadi Anas, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating*. Informatika edisi september 2015 volume 1 no.2.
- Ikhsan Anwar, 2016. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis volume 2. nomor 1.
- Ratna, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Gema Nusantara Muara Tembesi*. Jurnal ilmiah Universitas Batanghari Jambi vol. 17 No.3 Tahun 2017.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sulaksono, 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish (CV BUDI UTOMO).
- Supit Gerald, Dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Astra Internasional Daihatsu-DSO Malalayang*. Jurnal administrasi bisnis.
- Suregar Sofyan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif* KENCANA
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA
- Tannady Hendi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Wiryanan & Issakh, 2015. *Pengantar manajemen edisi 2*. In Media.