

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON OESAO

The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

Yeyenfian Ingunau^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yeyeningunau@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin diperoleh 30 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simulyan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu perusahaan. Dimana SDM menjadi penggerak dalam menjalankan pekerjaan yang ada. Karna itu, SDM dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara produktif. SDM bukanlah seperti modal atau uang, material, metode atau strategi yang digunakan dan juga bukan mesin yang sifatnya dapat diatur untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Muayyad, 2015). Tercapainya tujuan suatu perusahaan bukan hanya tergantung pada modal dan teknologi yang digunakan tetapi akan lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk

tercapainya tujuan dari suatu pekerjaan, kemampuan SDM yang aktif dan produktif sangat diharapkan agar menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Sinungan (2005) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output- input. Setiap organisasi selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Karena produktivitas kerja dalam suatu organisasi penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan- keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi (Sutrisno, 2015). Pada dasarnya untuk membangun sebuah budaya organisasi yang baik dan dapat diikuti oleh seluruh anggota organisasi bukanlah hal yang mudah dan memerlukan waktu yang cukup lama serta bertahap, budaya organisasi memegang peran penting dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Matahelumual (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena, para karyawan yang bekerja belum sepenuhnya dapat menerima serta menerapkan budaya organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2020) mengemukakan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2011). Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, tentunya ingin melakukan yang terbaik dengan kemampuan yang dimiliki untuk perusahaan. Disamping itu perusahaan harus mengapresiasi dan memberi penghargaan sesuai dengan apa yang dilakukan dan dikerjakan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umam (2018) menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja tidak signifikan, kepuasan kerja merupakan akibat dan bukan merupakan sebab dari produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lilia (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan.

PT. PLN (Persero) Rayon Oesao menjalankan nilai-nilai budaya PT. PLN (Persero), dimana hubungan antara karyawan terjalin baik mereka saling menghargai dan menghormati sesama anggota perusahaan. Selain itu hubungan antara karyawan dan atasan/manajer juga terjalin baik, manajer sering memberikan perhatian dan dorongan yang positif kepada

karyawan untuk dapat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan yang baik juga terjalin antara anggota organisasi dengan pelanggan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao memegang teguh kepercayaan yang diberikan dengan cara bertanggung jawab terhadap tugas dan kepercayaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya, terus berusaha dan belajar untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Untuk kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao, ditemukan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao dalam melaksanakan pekerjaannya mereka menyenangi dan nyaman dalam bekerja, karena memiliki hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan juga atasan. Karyawan juga merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan. Sedangkan untuk lingkungan kerja karyawan, ada beberapa ruangan kerja yang tidak terlalu besar tetapi menampung karyawan yang cukup banyak, meskipun penataan meja dan kursi yang baik tetapi akses untuk masuk dan keluar dalam ruangan tersebut sedikit mengganggu karyawan.

Tabel 1
Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

No	Tahun	Jumlah karyawan	Produktivitas kerja (%)
1.	2017	63	95%
2.	2018	69	96%
3.	2019	75	96%
4.	2020	75	95%
5.	2021	75	98%

Sumber : PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

Pada data diatas terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan tidak stabil, dimana pada tahun 2020 produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan walaupun dengan jumlah karyawan yang sama dengan tahun 2019. Data diatas menunjukkan bahwa karyawan perusahaan mengalami kenaikan tetapi tidak begitu memengaruhi produktivitas kerja karyawan dan belum juga dapat memenuhi target dari perusahaan.

TINJUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) (Triton, 2007). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari hasil

kualitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi (Marwansyah, 2006).

Menurut Hasibuan (2012) produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. (Sedarmayanti, 2009) produktivitas kerja adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan perbaikan.

Berdasarkan beberapa pengertian produktivitas kerja tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja dengan membandingkan *input* dan *output* serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi (Ermawan, 2011). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu atau mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik dan dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota organisasi baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikiran merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2012).

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai keyakinan- keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati bersama dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi (Sutrisno, 2015). Budaya organisasi adalah sistem makna bersama dengan keyakinan bersama, yang dianut oleh anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak suatu terhadap yang lain dan terhadap orang luar (Robbins, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan-keyakinan dan aturan-aturan yang telah lama berlaku dan dilakukan oleh seluruh anggota-anggota organisasi.

Kepuasan Kerja

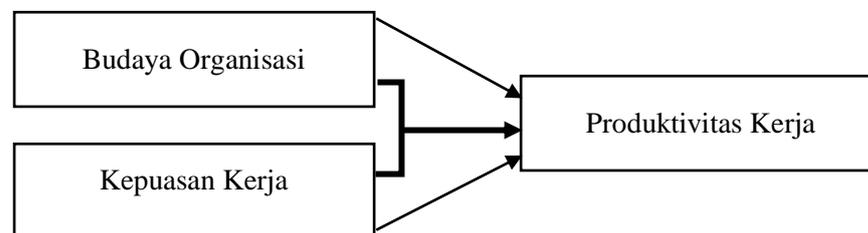
Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal yang menyangkut faktor-faktor fisik dan fisiologi (Sutrisno, 2010). Menurut Mulyadi (2012), kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerja tersebut, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins and Judge, 2011). Sedangkan menurut Luthans (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

KERANGKA BERPIKIR

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- Secara Parsial
- Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyediakan gambaran secara terstruktur, faktual, akurat mengenai fakta-fakta hubungan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini di sajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011), yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang

digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring* (Sugiyono, 2015). dan kualitatif. Dan data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto (Sugiyono, 2015).

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2002). Dan data sekunder data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang sudah ada (Hasan, 2002).

Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa macam teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif menggunakan Garis Kontinum yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi unit analisis berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang telah diturunkan ke dalam item- item pertanyaan yang kemudian jawaban akan item-item tersebut dikategorikan menjadi 5 kategori sangat baik/sangat puas, baik/puas, kurang baik/kurang puas, tidak baik/tidak puas dan sangat tidak baik/sangat tidak puas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan objek berfokus di Kabupaten Kupang Timur terkhususnya pada bidang jasa kelistrikan yaitu PLN (Persero) Rayon Oesao. Responden yang diteliti yaitu karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Oesao yang bergerak pada bidang jasa kelistrikan untuk kebutuhan masyarakat Kabupaten Kupang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden yang dikategorikan dalam beberapa karakteristik sebagai berikut :

Tabel 2.
Karakteristi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	21	70
Perempuan	9	30
Total	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti (2022)

Kategori responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan, hal ini dikarenakan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao bergerak dibidang penyedia jasa listrik yang membutuhkan banyak tenaga laki- laki untuk kerja lapangan dari pada tenaga perempuan.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
22 – 25	18	60
26 – 29	7	23
30 – 35	5	17
Total	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti (2022)

Dilihat dari jumlah presentase umur tersebut, karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Oesao didominasi oleh karyawan yang berkisar pada umur 22-25 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	16	53
Diploma	4	13
Sarjana	10	34
Total	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti (2022)

Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Oesao lebih dominan bekerja dilapangan dan tidak membutuhkan skil yang spesifik ketika masuk menjadi karyawan PLN, mereka dilati untuk mengerjakan pekerjaan fisik dilapangan, sehingga perusahaan banyak merekrut karyawan berpendidikan SMA/SMK.

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1 - 5 Tahun	21	70
6 - 10 Tahun	9	30
Total	30	100

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Kebanyakan tenaga kerja yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Oesao berada pada kategori 1-5 tahun sebanyak 21 responden.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
	(Constant)	43.154	9.502		4.246	<,001
	Budaya Organisasi	0.487	0.498	0.964	2.325	0.047
	Kepuasan Kerja	0.284	0.033	0.815	2.275	0.045

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, SPSS IBM V.25 (2022)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 43,154 + 0,487X_1 + 0,284X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 43,154 yang artinya apabila budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,154 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,487$ artinya, apabila budaya organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepuasan kerja (X2) tetap, maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,487 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,284$ artinya, apabila kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara budaya organisasi (X1) tetap, maka produktivitas kerja (Y) meningkat 0,284 poin.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (H1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀: Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

H_a: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

2. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha Nilai t_{hitung} (2,325) > t_{tabel} (2,048) dan signifikansi (0,047) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < \alpha$.

3. Karna t_{hitung} (2,325) > t_{tabel} (2,048) dan signifikansi (0,047) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (H2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.

2. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha Nilai t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (2,048) dan signifikansi (0,455) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < \alpha$

3. Karna t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (2,048) dan signifikansi (0,045) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.

Uji F (Uji simultan)

Tabel 6.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.856	2	9.428	3.51	.000 ^b
	Residual	726.11	27	26.893		
	Total	744.967	29			

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, SPSS IMB V.25 (2022)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik
2. H₀ : Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.
3. H_a : Budaya organisasi dan kepuasan kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.
4. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} > F_{hitung} (3.51) > F_{tabel} (3,35) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05)
5. Karena F_{hitung} (3.51) > F_{tabel} (3,35), dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.

Koefisien Determinasi (Uji r)

Tabel 7.
Hail Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 ^a	0.225	0.247	5.186

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, SPSS IMB V.25 (2022)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,247 berarti nilai koefisien determinasi adalah 24,70%, artinya bahwa budaya organisasi dan

kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 24,70%, sedangkan sisanya sebesar 75,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada budaya organisasi seperti saling percaya, integritas, peduli dan pembelajar dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada variabel kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Oesao

3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda koefisien determinasi mempunyai nilai $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 yang diperoleh cukup kuat mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019). Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang relative lemah yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja seperti pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2015). PT. PLN (Persero) Rayon

Oesao dalam menjalankan pekerjaannya karyawan menyukai dan menyenangi pekerjaan yang dilakukan. Anggota organisasi mengikuti dan menjalankan nilai-nilai budaya PT. PLN (Persero) dan kepuasan kerja. Karyawan membangun hubungan hubungan yang baik antar anggota organisasi, saling membantu dan memberikan dukungan satu dengan yang lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Budaya Organisasi (X1) berada pada kategori sangat baik, variabel Kepuasan Kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi, dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.
4. Secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Oesao.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN (Persero) Rayon Oesao.
Diharapkan pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Oesao tetap mempertahankan nilai-nilai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja karena terbukti memengaruhi tingginya Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, mental dan

kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ermawan, E. R. (2011). *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lilia, W. J., Lombu., W., & Pujiono, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasiomal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *Cermin : Jurnal Penelitian*, 4(1).
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alabeta Cv.
- Matahelumual, Putri Natalia & Raymon Kawat. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.(1).
- Muayyad Deden Misbahudin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Bank Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke sepuluh. Jakarta: Gramedia.
- Saputra, F. E., & Meilaty, F. & Taufik B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Enterpreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 99–105.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerj*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tuju. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Triton, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Umam, Nasrul. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Trias Mitra Jaya Manunggal. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(4).14-1