

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi di PT M Otomotif Karawang

Muhamad Sapto Nugroho¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Kabupaten Karawang

wanta@ubpkarawang.ac.id²

ABSTRACT

Intense competition in the automotive industry necessitates companies to maintain product quality and optimize productivity. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of organizational culture job satisfaction on employee work productivity at PT M Otomotif Karawang. A quantitative method was employed, with Path Analysis as the main data analysis technique via SPSS. The population consisted of active employees in PT M Otomotif Karawang's production department, and a representative sample was determined through random sampling. Research instruments proved valid and reliable, and classical assumptions were met. Results show a high level of strength positive relationship between organizational culture with job satisfaction (correlation 0.870, Sig. 0.000). Based on partial hypothesis tests, organizational culture (path coefficient 0.453, Sig. 0.003) significantly influenced work productivity. However, job satisfaction (path coefficient 0.258, Sig. 0.087) had a positive but not significant influence. Simultaneously, organizational culture and job satisfaction significantly influenced work productivity (F-count 43.963, Sig. 0.000), explaining 47.5% of productivity variation, with the remaining 52.5% explained by another variable.

Keywords : *Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Productivity*

ABSTRAK

Persaingan di dunia industri otomotif yang ketat menuntut perusahaan menjaga kualitas produk dan mengoptimalkan produktivitas. Penelitian ini dilakukan guna menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan simultan di PT M Otomotif Karawang. Metode kuantitatif dengan deskriptif verifikatif digunakan, dengan analisis data utama Path Analysis via SPSS. Populasi adalah karyawan departemen produksi PT M Otomotif Karawang, sampel representatif ditentukan secara random sampling. Instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, serta asumsi klasik terpenuhi. Dalam penelitian ini ditemukan korelasi sangat kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja (korelasi 0.870, Sig. 0.000). Berdasarkan uji hipotesis parsial, ditemukan pengaruh signifikan dari budaya organisasi (koefisien jalur 0.453, Sig. 0.003) terhadap produktivitas kerja. Namun, kepuasan kerja (koefisien jalur 0.258, Sig. 0.087) berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam produktivitas kerja (F hitung 43.963, Sig. 0.000), menjelaskan 47.5% variasi produktivitas, sisanya 52.5% dijelaskan variabel lain.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.*

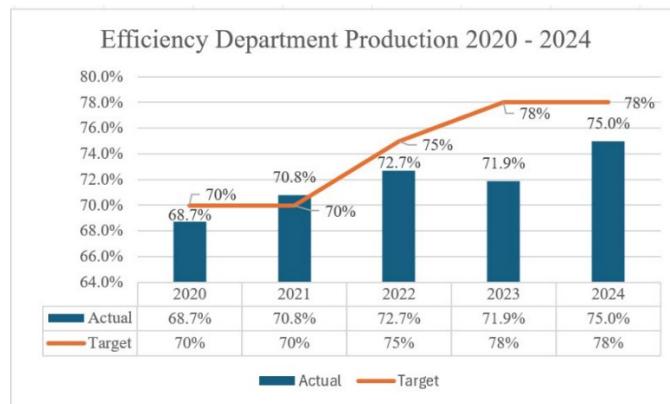
PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya, tentunya akan membutuhkan peran SDM (Sumber Daya Manusia) untuk mencapai sebuah tujuan yang ingin dituju dengan cara yang sudah di rencanakan oleh perusahaan. Kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) oleh perusahaan adalah berupa SDM yang memiliki kompetensi atau *skill* yang sesuai di

bidangnya masing-masing. Dengan memenuhi hal tersebut, maka perusahaan dapat mencapai seluruh tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan di era globalisasi ini. Uus Mohammad Darul Fadli et al., (2020:29) menyatakan produktivitas kerja karyawan yang optimal adalah salah satu tolak ukur untuk sebuah perusahaan layak dikatakan maju, sehingga indikator yang memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan butuh perhatian khusus bagi pimpinan perusahaan.

Meskipun telah banyak teori yang menjelaskan pengaruh budaya organisasi serta kepuasan kerja dalam produktivitas kerja, sebagian besar masih bersifat umum dan belum banyak diterapkan secara spesifik dalam konteks industri manufaktur, khususnya di departemen produksi yang memiliki karakteristik operasional yang berbeda. Kustinah (2023:938) dalam studinya mendapatkan hasil berupa budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja serta produktivitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada hubungan tersebut. Namun, studi tersebut belum secara khusus menyoroti lingkungan kerja produksi yang padat dan *target-oriented*. Dalam penelitian Arif (2023:1582) juga menyatakan keutamaan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan, namun konteks penelitian mereka lebih umum dan tidak terfokus pada departemen produksi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan teoritis yang perlu dijembatani melalui penelitian ini, terutama guna menganalisis bagaimana budaya organisasi serta kepuasan kerja memberikan pengaruh pada produktivitas karyawan di lingkungan kerja produksi seperti di PT M Otomotif Karawang.

Penelitian ini dilakukan di PT M Otomotif Karawang, sebuah perusahaan manufaktur otomotif yang memproduksi *sparepart* kendaraan roda empat. Perusahaan ini memiliki kapasitas produksi yang cukup besar, hal ini untuk mendukung kegiatan bisnis perusahaan dalam memenuhi permintaan para *customer*. Tingginya angka permintaan produk yang di *request* oleh *customer* menjadi salah satu alasan perusahaan untuk memantau tingkat produktivitas kerja karyawan. Dalam pengamatan secara langsung oleh penulis, ditemukan bahwa PT M Otomotif Karawang ini memiliki PIC nya sendiri dalam melakukan pengawasan dan mengolah data terkait produktivitas departemen produksi ini. Menurut PIC terkait produktivitas kerja di departemen produksi dapat dilihat dari tingkat efisiensinya. Berikut penulis lampirkan grafik produktivitas PT M Otomotif Karawang 5 periode 2020 sampai dengan 2024.



Gambar 1. Grafik Data Hasil Produktivitas PT M Otomotif Karawang periode 2020-2024

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Sumber: Data Hasil Produktivitas Yang Sudah di Gabungkan Pada Excel, 2025

Selain itu, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor lain di samping budaya organisasi. Kepuasan kerja karyawan adalah hal menarik dan krusial untuk diperhatikan, karena rasa puas terhadap pekerjaan mampu menumbuhkan antusiasme kerja yang kuat pada karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa bahagia pada diri pekerja karena hal ini berkaitan dengan kondisi emosional para pekerja, mereka merasa lebih dihargai oleh perusahaan ketika perusahaan memenuhi apa yang menjadi harapan dan keinginannya. Waskito & Putri (2022:114) menyatakan dengan adanya kepuasan kerja karyawan ini akan berdampak positif bagi perusahaan karena pekerja bisa lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan studi yang dilakukan oleh Safrin & Sulaiman (2021:25) serta Hidayati (2023:88) yaitu didapatkan pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dan dalam studi Ningsih & Prastiwi (2021:577) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dua karakteristik yang memiliki dampak substansial terhadap produktivitas pada suatu perusahaan adalah budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi, maka perusahaan bisa menjadi lebih efisien demi tercapainya sasaran serta tujuan yang telah direncanakan karena seluruh pekerja yang ada pada perusahaan bisa memiliki acuan atau pedoman dalam menentukan sikap ataupun perilaku. Dan di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga akan sangat menguntungkan sebuah perusahaan karena para pekerja akan bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga bisa mengoptimalkan angka produktivitas perusahaan. Budaya organisasi serta kepuasan kerja berpengaruh dengan tingkat yang tinggi dalam produktivitas kerja pada studi yang dilakukan Sudanang & Priyanto (2020:34).

Budaya organisasi serta kepuasan kerja merupakan hal yang berbeda, tetapi keduanya memiliki keterkaitan. Penelitian terdahulu oleh Gunawan et al., (2024:20) menemukan bahwa budaya organisasi dianggap melibatkan seperangkat nilai dan norma yang di gambarkan melalui simbol yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Keputusan sehari-hari yang diambil oleh manajer maupun karyawan, tindakan yang diambil, dan interaksi yang dilakukan sebagian besar ditentukan oleh nilai dan norma budaya organisasi. Dengan terciptanya budaya organisasi yang efektif seperti komunikasi terbuka, dukungan manajerial, dan nilai-nilai kolaboratif membuat karyawan merasa dihargai dan didukung sehingga tercapai kepuasan kerja yang lebih optimal.

Merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, fokus penelitian ini ditujukan untuk :

1. Menganalisis korelasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan departemen produksi di PT M Otomotif Karawang.
2. Menganalisis pengaruh parsial budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi di PT M Otomotif Karawang.
3. Menganalisis pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi di PT M Otomotif Karawang.
4. Menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi di PT M Otomotif Karawang

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

METODE PENELITIAN

a. Desain penelitian

Metode yang diaplikasikan adalah metode kuantitatif dengan deskriptif verifikatif memakai teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Nandang (2023:86) menyatakan analisis jalur berupa pengembangan regresi berganda yang dipakai dalam mempelajari korelasi antarvariabel serta menganalisis kontribusi baik langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode ini menekankan pada pola relasi kausal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua indikator dalam setiap variabel wajib dilakukan uji validitas, pada penelitian ini X_1 mencakup 12 indikator, X_2 mencakup 12 indikator dan Y mencakup 11 indikator. Hasil pengujian menunjukkan seluruh pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai korelasi melebihi r tabel (0.1966), Hal tersebut mengaskan bahwa setiap pernyataan telah memenuhi syarat validitas dan layak dipakai dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian untuk semua variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X_1		Uji Reliabilitas X_2		Uji Reliabilitas Y	
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.896	12	.866	12	.762	11

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh yaitu variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai alpha melampaui 0.60. Hal tersebut menegaskan instrumen kuesioner yang digunakan bersifat andal dan memadai untuk dipakai dalam penelitian ini, baik dalam pengujian hipotesis maupun sebagai dasar untuk penelitian lanjutan.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.87314301
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.077
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.141
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.140
	99% Confidence Interval	Lower Bound .131
		Upper Bound .149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27(2025)

Didapatkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0.141, di mana angka ini menunjukkan melebihi nilai 0.05, maka dapat diverifikasi bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	16.740	2.757		6.072	<.001		
	Budaya Organisasi (X1)	.322	.106	.453	3.032	.003	.242	4.125
	Kepuasan Kerja (X2)	.207	.120	.258	1.729	.087	.242	4.125

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Didapatkan hasil pengujian yang menunjukkan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja diperoleh 0.242 sebagai nilai tolerance serta 4.125 sebagai nilai VIF. Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance tidak di bawah 0.1 serta VIF tidak di atas 10, model regresi ini tidak mengindikasikan adanya multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.074	1.801		3.372	.001	
	Budaya Organisasi (X1)	-.102	.069	-.294	-1.465	.146	
	Kepuasan Kerja (X2)	.031	.078	.081	.402	.688	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X₁ adalah 0.146 dan nilai signifikansi X₂ adalah 0.688. Karena seluruh nilai signifikansi melebihi nilai 0.05, dapat dikatakan model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Korelasi

Hubungan antara X₁ dan X₂ sebagaimana terlihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Budaya Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	1	.870**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	100	100
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

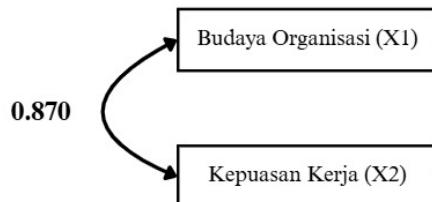
Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Dilihat dari data yang diperoleh pada Tabel 5, nilai koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 adalah 0,870. Hubungan ini juga terilustrasi pada Gambar 2 di bawah ini



Gambar 4. Hubungan antara X_1 dengan X_2

Dilihat dari data yang diperoleh pada SPSS 27, didapatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan nilai 0,870 yang diambil dari hasil nilai *Pearson Correlation*.

Dengan nilai 0,870, dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 saling berkorelasi dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat (0,80 s/d 1,00 setara dengan sangat kuat). Disamping itu, nilai signifikansi (Sig.) 0,000 berada dibawah nilai 0,05, menunjukkan bahwa hubungan korelasi ini adalah signifikan secara statistik.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur melihat bagaimana variabel hipotesis dipengaruhi oleh tindakan yang diambil terhadap mereka, secara langsung ataupun secara tak langsung.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Jalur

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	16.740	2.757	6.072	<.001
	Budaya Organisasi (X1)	.322	.106	.453	.003
	Kepuasan Kerja (X2)	.207	.120	.258	.087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Dilihat dari data yang diperoleh pada tabel 6, didapatkan nilai koefisien variabel X_1 terhadap Y adalah 0,453 serta koefisien variabel X_2 terhadap Y adalah 0,258. Berikut adalah tabel hasil output SPSS 27 untuk mencari koefisien determinan X_1 dan X_2 terhadap Y:

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.475	.465	3.913

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

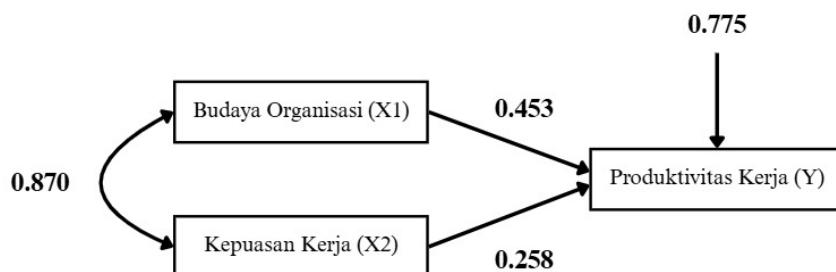
Pada tabel 7, didapatkan R Square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.475 sehingga *path coefficient* pada faktor-faktor diluar penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$P \epsilon = \sqrt{1 - r^2}$$

$$P \epsilon = \sqrt{1 - 0.475^2} = 0.775$$

Secara keseluruhan hasil analisis jalur dapat diuraikan melalui gambar berikut:

Gambar 5. Gambar Analisis Jalur X1 dan X2 Terhadap Y



Sumber : Hasil Analisis Data Primer, 2025

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas X₁ dan X₂, dengan nilai korelasi 0.870. Selain itu, terlihat besaran koefisien jalur variabel X₁ terhadap Y adalah 0.453, yang memiliki angka lebih besar dibandingkan koefisien jalur variabel X₂ terhadap Y yaitu 0.258. Dari perbandingan koefisien jalur ini, bisa dinyatakan variabel terikat lebih banyak memiliki pengaruh dari variabel X₁ dibandingkan X₂ secara parsial.

Bentuk persamaan jalurnya disajikan sebagai berikut:

$$Y = 0.453X_1 + 0.258X_2 + 0.775$$

Keterangan :

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Kepuasan Kerja

Y : Produktivitas Kerja

€ : Aspek lain yang tidak diukur tetapi berpengaruh terhadap Y

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk melihat secara rinci hasil analisis jalur mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap Y disajikan pada tabel 8.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Tabel 8. Pengaruh X1 terhadap Y

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Budaya Organisasi (X1)	Pengaruh Langsung X1 ke Y	(0.453 ²)	0.205
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	0.453 x 0.258 x 0.870	0.102
	Jumlah		0.307

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2025

Dilihat dari data yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh bahwa variabel X1 memberikan pengaruh langsung 0.205, dan pengaruh tidak langsung 0.102. Dengan demikian, total pengaruh X1 terhadap Y mencapai 0.307 atau setara dengan 30.6%.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk melihat rincian hasil analisis jalur mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung X2 terhadap Y disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Pengaruh X2 terhadap Y

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kepuasan Kerja (X2)	Pengaruh Langsung X2 ke Y	(0.258 ²)	0.067
	Pengaruh Tidak Langsung X2 ke Y	0.258 x 0.453 x 0.870	0.102
	Jumlah		0.168

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2025

Dilihat dari data yang diperoleh pada tabel 9, diperoleh bahwa variabel X2 memberikan pengaruh langsung 0.067, dan pengaruh tidak langsung 0.102. Dengan demikian, total pengaruh X2 terhadap Y mencapai 0.168 atau setara dengan 16.8%.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk melihat secara rinci hasil analisis jalur mengenai pengaruh langsung serta tidak langsung variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y disajikan pada tabel 10.

Tabel 10. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
X1	0.453	0.205	0.102	0.307
X2	0.258	0.067	0.102	0.168
Total Pengaruh					0.475
ε1		1 - 0.475			0.525

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2025

Dilihat dari data yang diperoleh pada tabel 10, didapatkan nilai 0.475 sebagai jumlah keseluruhan pengaruh X1 dan X2 atau setara dengan 47.5%. Dan didapatkan variabel lain berpengaruh senilai $1 - 0.475 = 0.525$ atau sama dengan 52.5%.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

Pengujian Hipotesis

a. Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis hubungan antara X₁ dan X₂ diuji menggunakan uji statistik t

$$t = \frac{0,870\sqrt{99-2}}{\sqrt{1-0,870}}$$

$$t = 23.765$$

Tabel 11. Uji Korelasi X1 dan X2

Structural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
r _{x1x2}	0.000	0.05	23.765	1.661	H ₀ ditolak

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2025

Hasil uji korelasi X₁ dengan X₂ diketahui t hitung 23,765 melebihi nilai t tabel 1,692 sehingga menunjukkan H₀ ditolak.

Selain itu, nilai Sig. sebesar 0.000 menunjukkan tidak melebihi 0.05. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan korelasional antara variabel X₁ dengan X₂.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Secara Parsial

Tabel 12. Koefisien Jalur X₁,X₂, terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	16.740	2.757		6.072	<.001
	Budaya Organisasi (X ₁)	.322	.106	.453	3.032	.003
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.207	.120	.258	1.729	.087

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Tabel 13. Uji Parsial X₁ terhadap Y

Structural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
P _{yx1}	0.003	0.05	3.032	1.661	H ₀ ditolak

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2025

Dilihat dari data yang diperoleh pada SPSS ditemukan pengaruh dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig. sebesar 0.003, berada di bawah 0.05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3.032 melebihi nilai t tabel 1.661.

Dengan demikian, H₀ ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Secara Parsial

Tabel 14. Uji Parsial X2 terhadap Y

Structural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
P _{yx2}	0.087	0.05	1.729	1.661	H ₀ ditolak

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2025

Dilihat dari data yang diperoleh pada tabel 14, ditemukan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Didapatkan nilai t hitung sebesar 1.729, yang melebihi t tabel 1.661. Namun, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.087, sehingga melampaui nilai 0.05.

Dengan hasil tersebut, H₀ tidak dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

d. Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Secara Simultan

Tabel 15. Hasil Nilai F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.188	2	673.094	43.963	<.001 ^b
	Residual	1485.122	97	15.311		
	Total	2831.310	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Analisis data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 (2025)

Tabel 16. Uji Simultan

Structural	Sig.	A	F hitung	F tabel	Kesimpulan
P _{YX1X2}	0.001	0.05	1.729	3.09	H ₀ ditolak

Sumber : Olahan Data Penelitian, 2025

Dilihat dari data yang diperoleh pada SPSS 27, pengujian data menampilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001, berada di bawah nilai 0.05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 43.963 melampaui F tabel 3.09. Oleh karena itu, hipotesis nol dinyatakan gugur.

Kesimpulan yang didapat adalah adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

PEMBAHASAN

Pembahasan deskriptif dan verifikatif akan diuraikan pada uraian berikut:

1. Hubungan Positif Antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

a. Pembahasan Verifikatif :

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji statistik melalui aplikasi SPSS 27, diperoleh besaran koefisien korelasi yang didapatkan dari nilai koneksi Pearson sebesar 0.870 atau 87%. Koefisien korelasi berada di interval sangat kuat yaitu 0.81 sampai dengan 1.00 dengan hasil uji Sig. (0.000) lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dengan adanya budaya organisasi yang berisikan nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman setiap karyawan dalam bersikap akan menumbuhkan rasa nyaman seperti adanya rasa kepuasan bekerja karena merasa dihargai sehingga bisa membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih produktif. Sehingga hal ini selaras dengan studi yang dilakukan Gunawan et al., (2024:20) yang menyatakan adanya hubungan korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

b. Pembahasan Deskriptif :

Hasil ini mengkonfirmasi secara kuat bahwa di PT M Otomotif Karawang, budaya organisasi yang diterapkan memiliki keterkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, ketika perusahaan memiliki budaya yang positif, seperti adanya komunikasi terbuka, dukungan manajerial, dan nilai-nilai kolaboratif (sebagaimana indikator budaya organisasi), karyawan cenderung merasa lebih dihargai, didukung, dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Perasaan dihargai dan dukungan ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Para pekerja menilai bahwa prinsip-prinsip pribadi mereka sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku di organisasi, yang pada akhirnya menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki. Korelasi yang sangat kuat ini menekankan bahwa pembentukan budaya perusahaan yang kondusif bukan hanya retorika, melainkan fondasi nyata untuk menciptakan tenaga kerja yang puas.

2. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pembahasan Verifikatif :

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara parsial, budaya organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0.453 atau 45.3%. Sehingga hal ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Safrin & Sulaiman (2021:25) dengan temuan penelitiannya yang mengindikasikan budaya organisasi berperan kuat dalam produktivitas kerja.

b. Pembahasan Deskriptif :

Temuan ini sangat relevan dalam konteks departemen produksi PT M Otomotif Karawang yang target-oriented. Budaya organisasi berperan sebagai kekuatan pendorong utama produktivitas karena menyediakan kerangka kerja dan pedoman perilaku yang jelas bagi karyawan. Misalnya, budaya yang menekankan 'orientasi hasil' dan 'perhatian detail' akan secara langsung mendorong karyawan untuk fokus pada pencapaian target produksi dengan kualitas tinggi, sekaligus meminimalkan kesalahan (NG Record). Budaya yang mendukung 'inovasi dan pengambilan risiko' juga memotivasi karyawan untuk menemukan

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

metode kerja lebih efisien yang berdampak langsung pada peningkatan efisiensi tenaga kerja dan kuantitas produksi. Oleh karena itu, investasi dalam penguatan budaya organisasi yang produktif dapat menjadi strategi efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja operasionalnya.

3. Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pembahasan Verifikatif :

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan secara parsial. Kepuasan kerja memiliki nilai 0.258 atau 25.8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Prastiwi (2021:577) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif yang berpengaruh namun tidak signifikan.

b. Pembahasan Deskriptif :

Temuan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial ini memberikan nuansa penting. Meskipun secara intuisi kepuasan kerja diasumsikan selalu meningkatkan produktivitas, dalam konteks departemen produksi PT M Otomotif Karawang, pengaruhnya mungkin tidak secara langsung menjadi pendorong utama yang signifikan. Kondisi ini berpotensi dipengaruhi oleh beberapa penyebab yang meliputi :

1. Lingkungan Kerja yang Didominasi Target: Di lingkungan produksi yang sangat terstruktur dan berorientasi pada target, produktivitas karyawan mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh sistem kerja, tekanan pencapaian target harian/bulanan, atau budaya disiplin yang kuat, dibandingkan hanya oleh tingkat kepuasan pribadi semata.
2. Faktor Eksternal yang Lebih Kuat: Ada kemungkinan aspek lain yang tidak termasuk selain kepuasan kerja yang tidak terangkum dalam model penelitian (seperti insentif langsung, gaya kepemimpinan atasan langsung yang otoriter namun efektif untuk target, atau karakteristik pekerjaan itu sendiri yang repetitif) lebih dominan dalam mendorong produktivitas.
3. Peran Mediasi: Seperti yang disinggung dalam tinjauan pustaka, kepuasan kerja mungkin memiliki peran sebagai mediator (misalnya antara budaya organisasi dan produktivitas), bukan sebagai pendorong langsung yang paling signifikan. Artinya, kepuasan kerja mungkin meningkatkan produktivitas, tetapi melalui mekanisme yang lebih kompleks atau sebagai konsekuensi dari faktor lain yang lebih mendasar.

4.

4. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

a. Pembahasan Verifikatif :

Temuan menunjukkan adanya pengaruh simultan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F hitung 43.963 melebihi nilai F tabel 3.09, sehingga H0 ditolak dan nilai Sig. 0.000 di bawah ambang batas 0.05, maka dapat diartikan budaya organisasi serta kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja. Nilai Koefisien R 0.475 atau 47.5% sedangkan sisanya 52.5% berasal dari variabel di luar ruang lingkup penelitian ini. Kondisi

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Sudanang & Priyanto (2020:34) dengan hasil penelitiannya yaitu budaya organisasi serta kepuasan kerja berpengaruh positif juga signifikan secara bersamaan.

b. Pembahasan Deskriptif :

Meskipun kepuasan kerja tidak signifikan secara parsial, hasil ini menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berinteraksi dan dikelola secara bersamaan, keduanya memiliki kekuatan yang signifikan dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan. Nilai R sebesar 47.5% mengindikasikan bahwa hampir separuh dari perubahan tingkat produktivitas di departemen produksi PT M Otomotif Karawang dapat dijelaskan oleh dinamika budaya perusahaan dan tingkat kepuasan karyawannya. Ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM. Perusahaan tidak bisa hanya fokus pada satu aspek (misalnya hanya budaya) tanpa memperhatikan yang lain (kepuasan), karena keduanya saling melengkapi dan sinergi mereka yang menghasilkan dampak kolektif yang kuat. Sisa 52.5% variasi produktivitas yang tidak dijelaskan oleh model menunjukkan bahwa masih ada aspek lain yang tidak termasuk selain budaya organisasi serta kepuasan kerja memiliki peran memengaruhi produktivitas, seperti motivasi, lingkungan fisik kerja, atau faktor teknologi, yang dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan metode analisis jalur serta setelah melalui pembahasan yang telah disajikan, kesimpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Diketahui adanya perolehan nilai korelasi dengan kategori sangat kuat secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat diartikan apabila budaya organisasi yang positif diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik, mewujudkan suasana kerja yang nyaman.
2. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi PT M Otomotif Karawang. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai dan norma dalam budaya perusahaan secara nyata berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Secara parsial, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi di PT M Otomotif Karawang, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun kepuasan kerja menunjukkan arah yang positif, dalam konteks departemen produksi yang target-oriented, faktor ini belum menjadi pendorong produktivitas utama yang signifikan secara langsung.
4. Budaya organisasi serta kepuasan kerja, ketika dikaji secara bersamaan terbukti berkontribusi positif dan signifikan dalam produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT M Otomotif Karawang. Kedua variabel ini mampu menjelaskan 47.5% variasi produktivitas, menunjukkan bahwa kombinasi keduanya sangat krusial dalam menentukan tingkat produktivitas perusahaan.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

IMPLIKASI

Implikasi dari hasil penelitian:

1. Temuan bahwa terdapat keterkaitan yang tinggi dan searah antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, perusahaan harus fokus pada pengembangan dan penerapan budaya organisasi yang baik. Kondisi ini dapat membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh, dan pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Temuan bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja menunjukkan pentingnya budaya organisasi yang memotivasi dan menginspirasi pekerja untuk mencapai prestasi kerja terbaik. PT M Otomotif Karawang sebaiknya terus memperkuat budaya kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas, terutama di departemen produksi.
3. Temuan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan, seperti penghargaan terhadap pencapaian, peluang pengembangan karir, dan kesejahteraan kerja. Ini akan membantu meningkatkan output dan efisiensi di departemen produksi.
4. Temuan penelitian menunjukkan pengaruh simultan antara budaya organisasi serta kepuasan kerja dalam produktivitas kerja mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu mengambil pendekatan holistik dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan harus mengelola kedua aspek ini secara bersamaan, memastikan bahwa budaya organisasi yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi diterapkan agar produktivitas karyawan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelya, A. A., NurmalaSari, Enggin Rios Saputra, Naziha Amani, Sukatin, & Mashudi Hariyanto. (2022). Pengorganisasian Dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 97–105. <Https://Doi.Org/10.55606/Jurima.V2i3.856>
- Arif, R. P. A. A. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. 7, 1575–1584.
- Fadli, W., Hanifa, R., & Mardony, D. (2025). Journal Of Management , Entrepreneur And Cooperative Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret Cabang Maskrebet Kota Palembang. 4(1), 1–11.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Nomor (1), Maret 2024. *Jambura Journal Of Educational Management*, 5, 248–257. <Https://Ejournal-Fip-Ung.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Jjem/Index>
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Pada Lembaga Xyz. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 157–168. <Https://Ip2i.Org/Jip/Index.Php/Ema/Article/View/84%0ahttps://Ip2i.Org/Jip/Index.Php/Ema/Article/Download/84/161>
- Gunawan, S. A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2024). Mekanisme Perilaku Pemimpin. 0761.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <Https://Doi.Org/10.37985/Jer.V5i3.1284>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <Https://Doi.Org/10.62515/Staf.V1i2.81>
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Lancah: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <Http://Journal.Lembagakita.Org/Index.Php/Ljit/Article/View/1617%0ahttps://Journal.Lembagakita.Org/Index.Php/Ljit/Article/Download/1617/1160>
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <Https://Doi.Org/10.30651/Didaktis.V21i1.6649>
- Husein, M. H., Suparmoko, M., & Maliki, B. I. (2024). Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Ahli Di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Periode 2019-2024. 1, 262–275.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i5.592>
- Junaidi, & Refi Aeron. (2023). Manajemen Teori, Manfaat Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi. Eureka Media Aksara.
- Kawet, R., Adolfina, & Matahelumual, N. P. (2019). Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Work Productivity At the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of North. 7(1), 641–650.
- Kustinah, L. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai. 12(2021), 929–941.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <Https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mugiani, N. Q., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja. *IJM: Indonesian Journal of ...*, 1, 1692–1704. <Https://journal.csspublishing.com/index.php/ijm/article/view/382%0Ahttps://journal.csspublishing.com/index.php/ijm/article/download/382/270>
- Nandang, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pelaku Ekowisata Kampung Kopi Mekarbuana-Karawang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan*

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 4 (2025) 1677 – 1692 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i4.889

- Bisnis, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1318>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Rismayadi, B., Moeins, A., Herdinalis, & Sovitriana, R. (2017). The influence of organizational culture, soft skills and leadership on organizational commitment and its implication at educator performance (empirical research on community learning Center Karawang District, West Java Province). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(20), 111–131.
- Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2), 21–27. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Sari, Y., Setiawan, A., Marina, B. F., & Muktamar, A. (2024). Analisis Sinergis Antara Perencanaan Manajemen Strategik Dan Kepuasan Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 149.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10–26.
- Uus Mohammad Darul Fadli, Enjang Suherman, & Ahmad Sobandi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), 27–34. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i2.1028>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>