

172010200115-artikel-Jurnal dini.docx

by

Submission date: 07-Sep-2022 05:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 1894301129

File name: 172010200115-artikel-Jurnal dini.docx (151.7K)

Word count: 3192

Character count: 20783

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Implora Sukses Abadi

Dini Anggaita Putri¹⁾, Sumartik^{*2)}

¹⁾ Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* sumartik@umsida.ac.id

ABSTRACT. *The purpose of this study was to determine the effect of work experience and organizational culture on employee productivity at PT. Implora Sukses Abadi with employee job satisfaction as an intervening variable. In determining the number of samples in this study, the Purposive Sampling formula was used so that the number of samples used in this study were 134 respondents. Data analysis technique used is path analysis. The data collection technique used in this study was to distribute questionnaires and the tools to analyze the data obtained were using IBM SPSS Statistics 25 for windows. The results obtained from this study prove that that 1) Work Experience has a significant influence on Employee Productivity. 2) Organizational Culture has a significant influence on Employee Productivity 3) Work Experience has a significant influence on Job Satisfaction. 4) Organizational Culture has a significant influence on Job Satisfaction. 5) Work Experience has a significant influence on Employee Productivity through Job Satisfaction. 6) Organizational culture has a significant influence on employee productivity through job satisfaction. 7) Job Satisfaction has a significant effect on Employee Productivity*

Keywords - *Work Experience, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Productivity*

ABSTRAK. *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Implora Sukses Abadi dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 134 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dan alat untuk menganalisa data yang diperoleh adalah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 for windows. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini membuktikan bahwa 1) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. 2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan 3) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 4) Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 5) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja. 6) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui kepuasan kerja. 7) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.*

Kata Kunci - *Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitas untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai supaya mampu bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Dalam hal ini, perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang mampu bekerja sama serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien [2].

Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan yang dialami oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dimana hal tersebut dapat dilihat dari gejala sesuatu di lingkungan kerjanya termasuk dari sifat pegawai itu sendiri [3]. Produktivitas Karyawan yang baik bagi pegawai yang nantinya akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, Budaya Organisasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi [4]. Pengalaman Kerja menjadi salah satu dasar bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Dengan Pengalaman Kerja yang baik, maka akan meningkatkan Produktivitas Karyawan yang baik bagi pegawai yang nantinya akan mengarah pada peningkatan produktivitas. Pengalaman Kerja pegawai juga sebagai salah satu faktor yang dituntut agar profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat Produktivitas Karyawan pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja merupakan suatu perilaku karyawan yang puas dengan apa yang diberikan oleh suatu organisasi tempatnya bekerja dan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan terhadap organisasi itu.

Namun pada PT. Implora Sukses Abadi mengalami fluktuasi dan capaian targetnya naik-turun dengan jumlah karyawan produksi sebanyak 135 orang. Dikarenakan permintaan yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak diimbangi oleh produksi yang dihasilkan oleh PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo yang mengakibatkan tidak terpenuhinya semua produk jadi yang telah dipesan oleh beberapa perusahaan kepada PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo, sebagai target perusahaan dan periode Januari hingga periode Juni di tahun 2021 ada tahun ini yang paling rendah capaian produksinya setiap periodiknya dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan pesanan dari perusahaan lainnya dapat terpenuhi.

Rekapitulasi Produktivitas PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo

Tabel 1 Rekapitulasi Produktivitas Karyawan

	Periode	Jumlah Karyawan	Jumlah Produksi	Target	Capai Target
2021	Januari	134	5.000.000	10.500.000	48%
	Februari	134	5.675.000	10.500.000	54%
	Maret	134	4.789.000	10.500.000	46%
	April	134	7.895.000	10.500.000	75%
	Mei	134	6.750.000	10.500.000	64%
	Juni	134	7.560.000	10.500.000	72%

Sumber: PT. Implora Sukses Abadi 2021

Dilihat dari Tabel diatas rekapitulasi jumlah produksi PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo selama 6 bulan terakhir di tahun 2021 mengalami fluktuasi dan capaian targetnya naik-turun dengan jumlah karyawan produksi sebanyak 134 orang, ditinjau dari rekapitulasi produktivitas periode Januari dengan pencapaian target 48%, periode Februari dengan pencapaian target 54%, periode Maret dengan pencapaian target 46%, periode April dengan pencapaian target 75%, periode Mei dengan pencapaian target 64%, dan Juni dengan pencapaian target 72%. Berdasarkan uraian diatas terkait sumber daya manusia yang ada di PT. Implora Sukses Abadi, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Implora Sukses Abadi”

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis tersebut disusun berdasarkan penelitian sebelumnya dan pengalaman- pengalaman ilmiah [5]. Penelitian ini dibatasi pada seberapa jauh pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Dampaknya Pada Kepuasan Produk pada PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo. Dalam variabel ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas Karyawan Karyawan pada PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo Surabaya.(Y) dengan variabel intervening Kepuasan (Z). Subjek penelitian ini berfokus pada para Karyawan PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo yang berjumlah 134 karyawan produksi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling*, khususnya *Purposive sampling*. Teknik Non Probability sampling adalah setiap anggota populasi memiliki peluang nol (0) artinya pengambilan sampel di dasarkan kriteria tertentu seperti status atau jabatan tertentu[6]. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji normalitas, *path analysis* dan uji sobel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen dari variabel Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Construck	Correlations
Pengalaman (X ₁)	X _{1,1}	0,3	0,745
	X _{1,2}	0,3	0,735
	X _{1,3}	0,3	0,747
	X _{1,4}	0,3	0,666
Budaya Organisasi(X ₂)	X _{2,1}	0,3	0,729
	X _{2,2}	0,3	0,867
	X _{2,3}	0,3	0,869
	X _{2,4}	0,3	0,870
	X _{2,5}	0,3	0,831
Produktivitas Karyawan (Y)	Y _{1,1}	0,3	0,824
	Y _{1,2}	0,3	0,695
	Y _{1,3}	0,3	0,820
	Y _{1,4}	0,3	0,760
Kepuasan Kerja (Z)	Z _{1,1}	0,3	0,783
	Z _{1,2}	0,3	0,860
	Z _{1,3}	0,3	0,814
	Z _{1,4}	0,3	0,792

Berdasarkan hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan pada kuisisioner menunjukkan nilai diantara 0,666 hingga 0,869 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,3 sehingga butir setiap pernyataan dapat dinyatakan valid[7]

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Construck	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pengalaman (X_1)	0,6	0,695	Reliabel
2.	Budaya Organisasi(X_2)	0,6	0,889	Reliabel
3.	Produktivitas Karyawan	0,6	0,780	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Z)	0,6	0,824	Reliabel

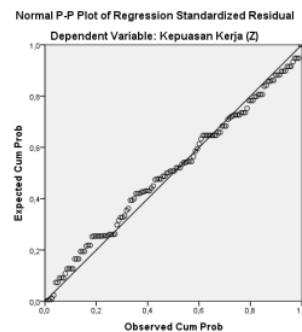
Berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach Alpha* dari empat variabel diatas lebih dari 0,60 sehingga kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan konsistensi penelian yang diberikan oleh responden.

3) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

- Persamaan I Uji Normalitas Kepuasan Kerja (Z)

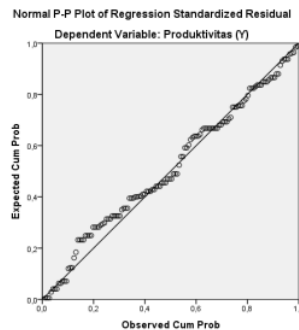
Gambar 2 Persamaan I Hasil Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas I

Berdasarkan gambar diatas Persamaan I Uji Normalitas Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa Data menyebar disekitar garis diagonal atau garis miring dan mengikuti arah garis diagonal (garis miring), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Persamaan II Uji Normalitas Produktivitas (Y)



Gambar 2 Uji Normalitas II

Berdasarkan gambar diatas Persamaan II Uji Normalitas Produktivitas (Y) menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal (garis miring) dan mengikuti arah garis diagonal (garis miring), maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

4) Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Persamaan I Hasil Uji Linearitas

Tabel 4 Persamaan I Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Sig
Pengalaman (X ₁)* Kepuasan Kerja (Z)	0,05	0,00
Budaya Organisasi (X ₂)* Kepuasan Kerja (Z)	0,05	0,00

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa test for linearity Pengalaman (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memperoleh tingkat signifikan 0,00, sehingga $0,00 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja (Z) sedangkan test for linearity Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Z) 0,00, sehingga $0,00 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Z).

b. Persamaan II Hasil Linearitas

Tabel 5 Persamaan II Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Sig
Pengalaman (X ₁)* Produktivitas Karyawan (Y)	0,05	0,00
Budaya Organisasi (X ₂)* Produktivitas Karyawan (Y)	0,05	0,00
Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	0,05	0,00

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa test for linearity pengalaman (x1) terhadap produktivitas karyawan (y) memperoleh tingkat signifikan 0,00, sehingga $0,00 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki distribusi data yang linier antara pengalaman terhadap produktivitas karyawan sedangkan test for linearity budaya organisasi (x2) terhadap produktivitas karyawan (Y) 0,00, sehingga $0,00 < 0,05$ (linearity < sig 0,05) maka model regresi memiliki distribusi data yang linier antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan .

5) Uji AutoKorelasi

Hasil Uji Auto Korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- a. Persamaan I hasil Uji Autokorelasi Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 6 Persamaan I Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	.634 ^a	0,401	0,392	2	131	1,825

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,825 sehingga nilai ini lebih kecil dari 5 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi

- b. Persamaan II hasil Uji Autokorelasi Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 7 Persamaan II hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
			df1	df2	
1	.741 ^a	0,548	3	130	1,713

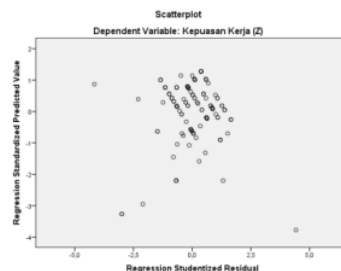
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Budaya Organisasi (X₂), Pengalaman (X₁)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,713 sehingga nilai ini lebih kecil dari 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi

6) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar dibawah ini :

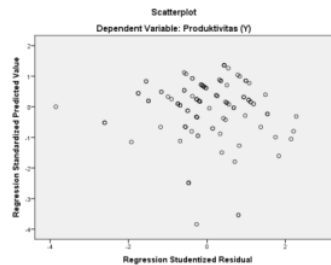
- a. Persamaan I hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (Z)



Gambar 3 Persamaan I hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Persamaan I Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa data menyebar secara acak, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

b. Persamaan II hasil Uji Heteroskedastisitas Produktivitas Karyawan (Y)



Gambar 4 Persamaan II hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas Persamaan II Uji Heteroskedastisitas Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa data menyebar secara acak, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

7) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikoleniaritas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

a. Persamaan I hasil Uji Multikoleniaritas Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 8 Persamaan I hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,586	1,591			2,882	0,005		
Pengalaman (X ₁)	0,229	0,089	0,185		2,574	0,011	0,881	1,135
Budaya Organisasi (X ₂)	0,402	0,053	0,545		7,571	0,000	0,881	1,135

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Persamaan II hasil Uji Multikoleniaritas Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 9 Persamaan II hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2,808	1,251			2,245	0,026		
Pengalaman (X ₁)	0,242	0,069	0,224		3,486	0,001	0,838	1,193
Budaya Organisasi (X ₂)	0,164	0,049	0,254		3,374	0,001	0,613	1,632
Kepuasan Kerja (Z)	0,378	0,067	0,433		5,683	0,000	0,599	1,671

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF <10 dan nilai toleransi >0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

8) Analisis Jalur Secara Langsung (Regresi)

a. Analisis regresi Pengalaman (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 10 Persamaan I Hasil Analisis Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,586	1,591		2,882	0,957
Pengalaman (X_1)	0,229	0,089	0,185	2,574	0,011
Budaya Organisasi (X_2)	0,402	0,053	0,545	7,571	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

- Konstanta sebesar 4,586 berarti menunjukkan jika Pengalaman (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) adalah 0 (nol), maka nilai Kepuasan Kerja (Z) sebesar 4,586.
- Koefisien regresi variabel Pengalaman (X_1) sebesar 0,229 atau 22,9%, artinya jika Pengalaman (X_1) meningkat satu persen, maka Kepuasan Kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,229 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,402 atau 40,2%, artinya jika Budaya Organisasi (X_2) meningkat satu persen, maka Kepuasan Kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,402 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

b. Analisis regresi Pengalaman (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 10 Persamaan I Hasil Analisis Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,808	1,251		2,245	0,026
Pengalaman (X_1)	0,242	0,069	0,224	3,486	0,001
Budaya Organisasi (X_2)	0,164	0,049	0,254	3,374	0,001
Kepuasan Kerja (Z)	0,378	0,067	0,433	5,683	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

- Konstanta sebesar 2,808 berarti menunjukkan jika Pengalaman (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z) adalah 0 (nol), maka nilai produktivitas karyawan sebesar 2,808.
- Koefisien regresi variabel Pengalaman (X_1) sebesar 0,242 atau 24,2% artinya jika Pengalaman (X_1) meningkat satu persen, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,242 satuan dengan jawaban variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,164 atau 16,4%, artinya jika Budaya Organisasi (X_2) meningkat satu persen, maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,164 satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,378 atau 37,8%, artinya jika Produktivitas Karyawan meningkat satu persen, maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,378 satuan

9) Uji Sobel

Berikut ini Uji Sobel dengan *calculator online* dengan mengisi nilai a, b, SE_A dan SE_B :

Tabel 11 hasil Uji Sobel

A	0,402
B	0,378
SeA	0,053
SeB	0,067
Sobel Test Statistic	4,526
One-tailed Probability	0,00
Two-tailed Probability	0,00

Berdasarkan hasil uji sobel pada tabel diatas menunjukkan hasil pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 4,526 dengan *probability value two tailed* atau *p-value* 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil empiris bahwasannya karyawan di perusahaan PT. Implora Sukses Abadi yang mempunyai pengalaman kerja lebih terampil dan mempunyai produktivitas kerja yang bagus dari karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja, dikarenakan harus penyesuaian ataupun adaptasi.

b. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil empiris, bahwasannya karyawan di perusahaan PT. Implora Sukses Abadi yang mempunyai budaya organisasi yang kondusif yang mana hubungan karyawan baru dengan karyawan lama saling membantu dan juga antara karyawan dan *management* memberikan *value* yang positif antara satu sama lain, mulai dari pengadaan program *workshop*, *Entertaint* kebersamaan, dan lain sebagainya.

c. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil empiris, bahwa Pengalaman Kerja Karyawan sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan sehingga memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi tiap individu karyawan.

d. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil empiris, bahwasannya yang dirasakan karyawan PT. Implora Sukses Abadi budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil empiris, bahwasannya karyawan di perusahaan PT. Implora Sukses Abadi yang mempunyai karyawan-karyawan merasa puas dalam pekerjaannya melalui adanya kompensasi. Bonus, dan upah lembur yang memadai.

f. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil empiris, bahwa karyawan PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo yang memiliki pengalaman kerja sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

g. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada Karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil empiris, bahwasannya karyawan PT. Implora Sukses Abadi Sidoarjo Pertama, budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi kita saat bekerja. Ketiga, budaya organisasi beroperasi pada level yang berbeda.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada setiap bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y)
- b. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).
- c. Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
- d. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
- e. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y)
- f. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
- g. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Allah SWT, Kedua orang tua penulis, temanyang telah memberikan dukungan terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Dan juga terimakasih banyak terhadap responden yang telah membantu proses penelitian pada tugas akhir ini

REFERENSI

- [1] Simanjong, E. F. S., Zebua, Y., & Nasution, N. L. (2019). ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT. *Jurnal EkonomiBisnis Manajemen Akuntansi*, 1(2).
- [2] Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D /Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.
- [3] Sugiyono, P. D. metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. , Alfabeta, cv.(2016).
- [4] Sukayat, H., & Rumna, R. (2018). ANALISIS PENDAPATAN DAN FAKTOR-FAKTOR SOSIAL EKONOMI YANG MEMPENGARUHI HASIL PRODUKTIVITAS PENGELOLA USAHATANI PADI SAWAH KABUPATEN CIANJUR. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen FakultasEkonomi)*, 3(2). <https://doi.org/10.34203/jimfe.v3i2.645>
- [5] Dewi, A. F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Gresik Cipta Sejahtera Cabang MedaN. *Accumulated Journal(Accounting and Management Research Edition)*, 1(2).
- [6] Kristianti, Lily Setyawati; Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MOBILINDO PERKASA
- [7] Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4). <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umsida.ac.id Internet Source	8%
2	lib.unnes.ac.id Internet Source	6%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
4	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On