

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.862>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Work Experience and Organizational Culture on Employee Productivity through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Company

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan

Dini Anggaita Putri, dinianggaita98@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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

Published date: 2022-10-14 00:00:00

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 segala 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[5]. 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[6].

Namun pada PT. Implora Sukses Abadi mengalami fluktuasi dan capaian targetnya naik-turun dengan jumlah karyawan produksi sebanyak 134 orang, Dikarenakan permintaan yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak diimbangi oleh produksi yang di hasilkan 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. Pada 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.

Periode	JumlahKaryawan	Jumlah Produksi	Target	CapaiTarget
Januari	134	5.000.000	10.500.000	48%
Februari	134	5.675.000	10.500.000	54%
2021	Maret	134	4.789.000	10.500.000
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%

Table 1. Rekapitulasi Produktivitas Karyawan 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”**

Metode Penelitian

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 [7]. 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 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[8]. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengumpulan data melalui kuesioner[9]. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji normalitas, *pathanalysis* dan uji sobel.

Hasil dan Pembahasan

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

Uji Validitas

Variabel	Items	Construck	Correlations	
Pengalaman (X1)	X1.1	0,3	0,745	
	X1.2	0,3	0,735	
	X1.3	0,3	0,747	
	X1.4	0,3	0,666	
	Budaya Organisasi(X2)	X2.1		0,3
		X2.2		0,3
		X2.3		0,3
		X2.4		0,3
		X2.5		0,3
	Produktivitas Karyawan(Y)	Y1.1		
		Y1.2		
		Y1.3		
		Y1.4		

			Kepuasan Kerja (Z)
--	--	--	--------------------

Table 2. Hasil Uji Validitas

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[10]

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

U j i R e l i a b i l i t a s

No	Item	Construck	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pengalaman(X1)	0,6	0,695	Reliabel
2.	Budaya Organisasi(X2)	0,6	0,889	Reliabel
3.	Produktivitas Karyawan	0,6	0,780	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Z)	0,6	0,824	Reliabel

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach Alpha* dari empat variabel diatas lebih dari 0,60 sehingga kuisisioner penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel, artinya kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan konsistensi penelian[11] yang diberikan oleh responden.

U j i N o r m a l i t a s

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2 Persamaan I Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

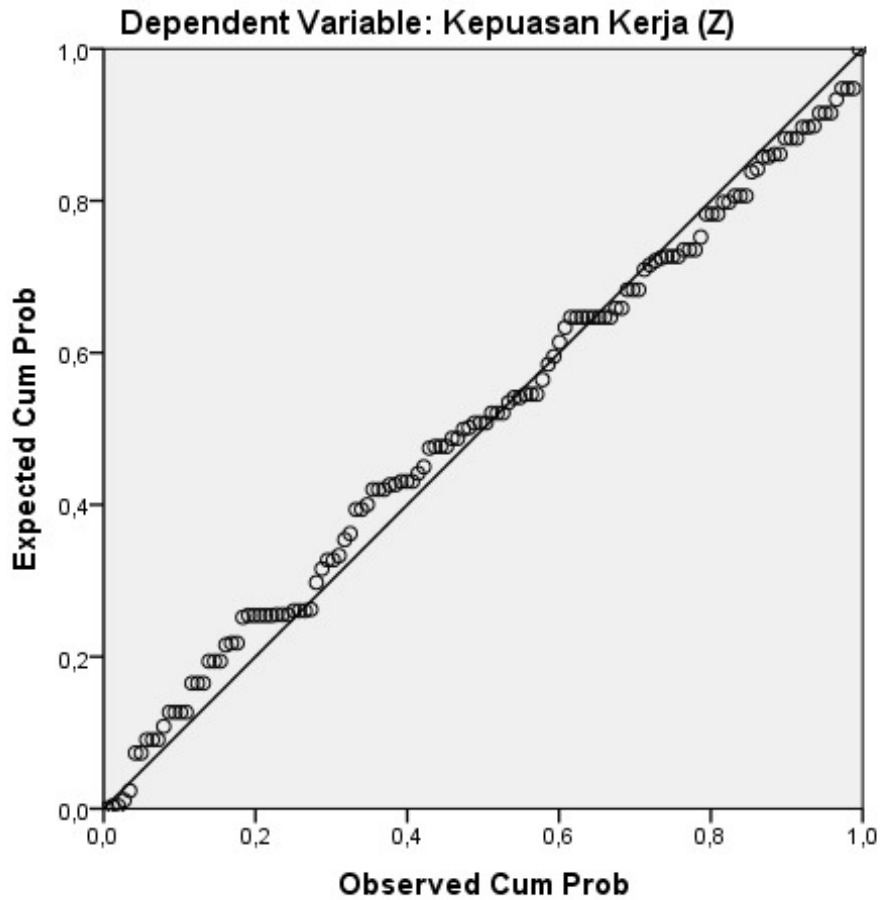


Figure 1. Uji Normalitas I

Persamaan I Uji Normalitas Kepuasan Kerja(Z)

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.

Persamaan II Uji Normalitas Produktivitas (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

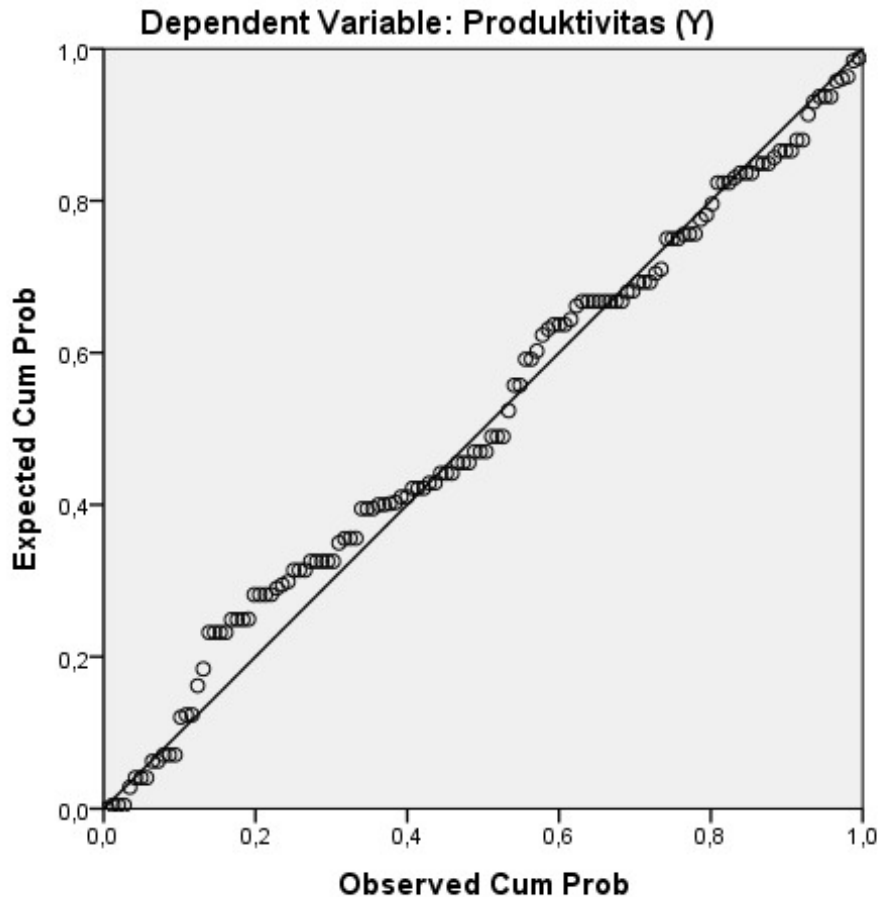


Figure 2. Uji Normalitas II

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.

Persamaan I Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Variabel	Linearity	Sig
Pengalaman (X1)* Kepuasan Kerja (Z)	0,05	0,00
Budaya Organisasi (X2)* Kepuasan Kerja (Z)	0,05	0,00

Table 4. Persamaan I Hasil Uji Linearitas

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) [12].

Persamaan II Hasil Linearitas

Variabel	Linearity	Sig
Pengalaman (X1)* Produktivitas Karyawan (Y)	0,05	0,00

Budaya Organisasi (X2)*	0,05	0,00
Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	0,05	0,00

Table 5. Persamaan II Hasil Uji Linearitas

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 .

Persamaan I hasil Uji Autokorelasi Kepuasan Kerja (Z)

Hasil Uji Auto Korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,634a	0,401	0,392	2	131	1,825
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Pengalaman(X1)						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)						

Table 6. Persamaan I Uji Autokorelasi

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

Persamaan II hasil Uji Autokorelasi Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,741a	0,548	0,548	3	130	1,713
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja(Z), Budaya Organisasi (X2), Pengalaman (X1)						

Table 7. Persamaan II hasil Uji Autokorelasi

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.

Persamaan I hasil Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (Z)

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar dibawah ini.

Figure 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

Persamaan II hasil Uji Heteroskedastisitas Produktivitas Karyawan (Y)

Figure 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.

Persamaan I hasil Uji Multikoleniaritas Kepuasan Kerja (Z)

Hasil Uji Multikoleniaritas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Coefficients a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.	Collinearity Statistics	
			B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	4,586	1,591				2,882	0,005	
	Pengalaman (X1)	0,229	0,089	0,185	2,574			0,011	0,881
	Budaya Organisasi (X2)	0,402	0,053	0,545	7,571			0,000	0,881
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)									

Table 8. Persamaan I hasil Uji Multikoleniaritas

Persamaan II hasil Uji Multikoleniaritas Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.	Collinearity Statistics	
			B			Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,808	1,251			2,245		0,026
	Pengalaman (X1)	0,242	0,069	0,224	3,486			0,001
	Budaya Organisasi (X2)	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)								

Table 9. Persamaan II hasil Uji Multikoleniaritas

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.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	4,586	1,591		

	Pengalaman (X1)	0,229	0,089	0,185
	Budaya Organisasi (X2)	0,402	0,053	0,545

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Z)

1. 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.
2. Koefesien 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.
3. Koefesien 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.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	2,808		1,251	
	Pengalaman(X_1)	0,242		0,069	0,224
	Budaya Organisasi (X_2)	0,164		0,049	0,254
	Kepuasan Kerja (Z)	0,378		0,067	0,433

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Table 11. Persamaan I Hasil Analisis Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Z

1. 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.
2. Koefesien 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.
3. Koefesien 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.
4. Koefesien regresi variabel Kepuasan Kerja(Z) sebesar 0,378 atau 37,8%, artinya jika Produktivitas Karyawanmeningkat satu persen, maka Produktivitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,378 satuan

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

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

Table 12. hasil Uji Sobel

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[14].

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut.

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.

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[15].

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.

Hasil empiris, bahwasannya yang dirasakan karya PT. Implora Sukses Abadi budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit[16] begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

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.

Hasil empiris, bahwasannya 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.

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.

Simpulan

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

1. Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan(Y)
2. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan(Y).
3. Pengalaman(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z).
4. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z).
5. Kepuasan Kerja(Z) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan(Y)
6. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan(Y) melalui kepuasan kerja(Z)
7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan(Y) melalui Kepuasan Kerja(Z).

References

1. 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).
2. Kristianti, Lily Setyawati; Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MOBILINDO
3. Mariati, Hanif Mauludin. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency*

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.862>

Article type: (Human Resource Management)

4. Ertanta, A (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen Jogjakarta