**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Bandung**

**Oleh :**

**Penulis 1 : Oryza Putra Pradana *oryzapradana2511@gmail.com***

**Penulis 2 : Adang Widjana**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

**Abstrak-** Dalam suatu organisasi sangat diperlukan produktifitas karena itu merupakan salah satu cara untuk menentukan apakah karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik atau tidak demi kelangsungan perusahaan kedepannya dan untuk kebaikan karyawan itu sendiri Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan,pada akhirnya seorang karyawan akan merasa harus bekerja keras jika mereka nyaman dan kepenuhan hidup terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan Loka Penelitian Teknologi Bersih Di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Bandung

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sample sebanyak 30 orang karyawan pada Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasi Loka Penelitian Teknologi Bersih Di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Bandung Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kueisoner. Pengujian statistik yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (3) Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas karyawan.

**Job Satisfaction and Organizational Culture Influence on Employee Productivity Study on Loka Penelitian Teknologi Bersih at Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Bandung**

***Abstract-*** *in the organization, productivity is needed because it is one way to determine whether employees have good or no work ability for the survival of the company in the future and for the good of the employees themselves. Efforts are made to increase employee productivity through organizational culture and job satisfaction perceived by employees, in the end an employee will feel the need to work hard if they are comfortable and the fullness of life is fulfilled. This study aims to find out the organizational culture and job satisfaction influences on employee productivity Clean Technology Research Workshop at the Indonesian Institute of Sciences Bandung*

*The research method used is descriptive and verification methods. Sampling using saturated samples with a sample of 30 employees in this study aims to determine the organizational culture and job satisfaction influence on the behavior of citizenship*

*organization Clean Technology Research Workshop in the Indonesian Institute of Sciences Bandung Data collection was done through observation, interviews and questionnaires. The statistical test used is the classical assumption test, regretion analysis, correlation analysis, determination coefficient and hypothesis testing which is calculated using the SPSS 21.0 for Windows application. The results of the study: (1) Organizational Culture has a significant effect on Employee Productivity (2) Job Satisfaction has a significant effect on Employee Productivity (3) Organizational Culture has a significant effect on employee productivity.*

*Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Productivity.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas agar dapat menjalankan organisasi secara berkelanjutan dapat bersaing dalam hal meningkatkan apa yang ingin dihasilkan un. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan, karena semampu apapun perusahaan menghasilkan modal namun jika tidak di gerakan oleh tenaga manusia, maka tidak akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan Dalam perusahaan karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga.

perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan dapat maksimal.. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kerena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan.

Dalam suatu organisasi sangat diperlukan produktifitas karena itu merupakan salah satu cara untuk menentukan apakah karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik atau tidak demi kelangsungan perusahaan kedepannya dan untuk kebaikan karyawan itu sendiri. Indonesia sadar akan pentingnya penelitian bagi Negara untuk menciptakan keberlangsungan hidup dengan membentuk suatu lembaga yaitu Lembaga Ilmu Pengertahuan indonesia merupakan lembaga pemerintah non kementrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden memalui riset, teknologi dan pendidikan tinggi. Dalam menjalankan tugas LIPI berorientasi pada penelitian dan memberikan perubahan kebijakan untuk kemajuan bangsa di bidang ilmu pengetahuan sesuai dengan peraturan undang undang.

Kepuasan kerja karyawan di dalam suatu organisasi sangat penting untuk menunjang tingkat produktivitas karyawan. Karyawan akan merasa dihargai kerjanya jika apa yang mereka kerjakan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan karna tidak dapat dihindari kalau orientasi karyawan bekerja untuk meningkatkan kepuasan pribadinya dengan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Budaya organisasi Di dalam perusahaan berkaitan erat dengan sikap, mental dan mental karyawan di dalam organisasi.

Budaya organisasi menjadi patokan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka di dalam organisasi jika budaya yang diterapkan dalam organisasi berjalan dengan terarah dan kondusif maka karyawan tidak akan ragu dalam mengambil tindakan. Seperti yang dikemukakan

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 74). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:856) kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Handoko (2012:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:510), Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianutoleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain). Menurut Kreitner & Kinicki (2007:64) Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:128) Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota karyawan di dalam organisasi itu sendiri".

### Produktivitas Karyawan

Sutrisno(2009,107) mengungkapkan bahwa "produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini". Sedangkan menurut Alex Ferguson dalam Kevin Anthony, 2007 "Produktivitas adalah curahan segala kemampuan seorang pemain sepakbola untuk menciptakan peluang dan mencetak gol sebanyak-banyaknya untuk menciptakan kemenangan dan kejayaan klubnya".

Menurut Hasibuan (2006: 126) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

## METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif denganpendekatan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2001:11) penelitian deskriptif adalah : "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih". Dengan demikian deskriptif analisis bertujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi-rekomendasi untuk kepe-rluan masa yang akan datang.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah: "Penulisan verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dalam kehidupan."

Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### a. Analisis Korelasi

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan adalah sebesar 0,705 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas Karyawan akan semakin baik ketika Kepuasan Kerjanya semakin baik.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Karyawan adalah sebesar 0,739 termasuk dalam hubungan yang kuat karena pada rentang interval antara 0,60-0,799, nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas Karyawan akan semakin baik ketika Budaya Organisasinya semakin baik.

#### b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,592 atau 59,2%. Nilai tersebut menunjukan bahwa Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasisecara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 59,2%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-59,2% = 40,8% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat bersar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. dilakukan

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar 35,5% berasal dari variabel Budaya Organisasi sedangkan variabel Kepuasan Kerjamemberikan pengaruh sebesar sebesar 23,7%.

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung}$ sebesar 70,427,nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimanapada tabel F untuk $\alpha$ = 0,05 dan $db_1$:2dan $db_2$:n-k-1 (100-2-1) = 97 maka diperoleh nilai $F_{tabel}$ sebesar 3,090.Karena $F_{hitung}$ (70,427) lebih besar dibanding $F_{tabel}$ (3,090) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha$=0,05) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung}$ sebesar70,427 berada pada daerah penolakan Ho, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (3,331) variabel Kepuasan Kerja berada pada daerah penolakan $H_0$ataudaerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (4,759) variabel Budaya Organisasiberada pada daerah penolakan $H_0$ atau daerah signifikan, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai, kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas karyawan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Bandung , maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia yang diukur dari lima indikator secara akumulasi tergolong cukup . Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia cukup memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada indikator kepuasan terhadap promosi.
2. Budaya organisasi pada pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan tergolong cukup yang diukur dari tujuh indicator secara akumulasi tergolong cukup baik. Pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan tergolong cukup telah menerapkan budaya organisasi yang cukup diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada stabilitas.
3. Produktivitas karyawan di Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan yang diukur dari enam indikator secara akumulasi tergolong cukup. Karyawan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia memiliki produktivitas dalam bekerja yang cukup baik akan tetapi terdapat indicator yang memiliki skor terendah yaitu indikator semangat kerja..
4. Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmuPengetahuan Indonesia.
5. Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia.
6. Secara simultan Kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada karyawan Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pada Budaya organisasi pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia sudah cukup baik. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali oleh pimpinan pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada

Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia dalam memberikan kepastian dalam kenaikan pangkat serta bonus, kenaikan gaji, dan jenis penghargaan lainnya kepada karyawan yang diberikan, dengangaji yang diberikan sesuai kebutuhan karyawannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak kepada pekerjaan dan kemajuan perusahaan

2. Budaya organisasi pada Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia sudah cukup baik. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali oleh pimpinan Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia yaitu dalam memperhatikan hal kecil dalam serta organisasi di perusahaan stabil dan tidak sering berubah agar karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja bagi perusahaan, dengan diberikannya sebuah penghargaan maka akan memotivasi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan yang kompetitif.
3. Produktivitas Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada Lembaga ilmu Pengetahuan Indonesia dinilai cukup baik. Namun perlu adanya perhatian terhadap semangat kerja karyawan cukup berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dapat memberikan penghargaan serta sedikit liburan agar karyawan tidak merasa jenuh agar meningkatkan produktivitas karyawan.

**Daftar Pustaka**


Benediktus,Kurniawan,Jatmiko (2013). *Pengaruh Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas*. Jakarta

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo,2007.

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hernawaty (2017) *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Home Center Medan*.Medan

Ida,Bagus,Gede.Surya,Diputra1 Dan I, Gede,Riana (2014) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali*. Bali

Kabelo Kelepile (2015) *Impact Of Organizational Culture On Productivity And Quality Management: A Case Study In Diamond Operations Unit, Dtc Botswana*. Afrika Selatan

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk),Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: Andi.

Malayu.(2014). *Hasibuan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta ; Bumiaksara.

Mohammad,Jasim,Uddin1 Dan Rumana,Huq,Luva. Saad,Md. Dan Maroof Hossian1 (2013). *Impact Of Organizational Culture On Employee Performance And Productivity: A Case Study Of Telecommunication Sector In Bangladesh*.Bangladesh

Murti,Sumarni (2011). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan*. Yoyakartta

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12,* Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Umi,Narimawati. (2010). *Penulisan karya ilmiah*. Bekasi: Penerbit Genesis

Umi,Narimawati, Sri Dewi, Angga Din Dan Lina Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi Unikom*. Bekasi: Penerbit Genesis.

Umi Narimawati (2008) *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media

Veithzal, Rivai (2011) *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara.