

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA USAHA PABRIK TAHU DI KECAMATAN UJUNG BATU

Yumna Pingki Pratiwi¹, Arfianti Novita Anwar², Makmur³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pengaraian

Email : yumnapingkipratiwi315@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on employee productivity in tofu factories in Ujung Batu District. A quantitative approach was used with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 38 respondents selected from 10 tofu factories. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study indicate that organizational culture and job satisfaction have a positive and significant influence on employee productivity, both partially and simultaneously. These findings suggest that strengthening organizational culture and improving job satisfaction can be important strategies for boosting productivity in the small-scale industrial sector. This study contributes to tofu factory entrepreneurs in managing human resources more effectively.

Keywords : Employee Productivity, Job Satisfaction, Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 38 responden yang dipilih dari 10 pabrik tahu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi penting untuk mendorong produktivitas di sektor industri kecil. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengusaha pabrik tahu dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Kata Kunci : Produktivitas Karyawan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya teknologi dan keuangan memang penting, tetapi tanpa adanya karyawan yang terampil dan termotivasi, investasi tersebut tidak akan memberikan hasil yang optimal. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk berinovasi, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Mereka juga memiliki sikap positif dan komitmen terhadap pekerjaan, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Karyawan akan menjadi berkualitas apabila mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang positif akan mengalami peningkatan dalam produktivitas, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, fokus pada pengembangan karyawan bukan hanya merupakan investasi dalam sumber daya manusia, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Budaya organisasi adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas organisasi. Jika nilai-nilai yang dipegang oleh seorang karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan mereka, seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja. Ini akan membuat mudah bagi karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan, yang akan membuat mereka lebih termotivasi dan lebih baik lagi. Kegiatan sehari-hari seseorang tidak akan terpengaruh oleh interaksi dengan orang-orang di sekitarnya. Demi mencapai kepribadian tersebut, menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak adalah hal yang sangat penting.

Budaya organisasi juga terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang dan diterapkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sejalan dengan pernyataan (Hidayat, 2023), budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 26,6% dalam peningkatan produktivitas. Penelitian lain oleh (Santoso, 2020) menunjukkan bahwa norma-norma organisasi secara signifikan memengaruhi komitmen karyawan, terutama dalam aspek pengembangan profesional, pengakuan, dan penghargaan atas produktivitas yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, budaya organisasi yang negatif dapat menurunkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung dan penuh tekanan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, (Makkira et al, 2022) menemukan bahwa motivasi, pengawasan, dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan tentang bagaimana perusahaan memberikan penghargaan kepada mereka yang memenuhi harapan dan keinginannya. Dengan bekerja secara otomatis, karyawan tidak dapat berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaannya jika mereka merasa tidak nyaman, tidak dihargai, atau tidak dapat memaksimalkan potensi mereka. Oleh karena itu, kepuasan karyawan sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dihasilkan dari balas jasa terhadap keadaan kerja yang diberikan kepada karyawan.

Menurut (Budi, 2022), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Rasa suka ini tidak hanya berasal dari tugas yang dilaksanakan, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, interaksi dengan rekan-rekan, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen. Tingginya kepuasan kerja akan tercermin dalam moral kerja yang baik, di mana karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tanggung jawab yang diemban. Selain itu, kedisiplinan karyawan juga cenderung meningkat, karena mereka merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja, di mana karyawan dapat mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan oleh organisasi.

Di sisi lain, (Rina, 2023) menawarkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja dengan mendefinisikannya sebagai sekumpulan perasaan yang dialami oleh karyawan, yang bisa bersifat positif atau negatif. Perasaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk imbalan material seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan. Namun, mereka juga menekankan pentingnya penghargaan psikologis, yang mencakup pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan rasa dihargai dalam lingkungan kerja. Penghargaan psikologis ini sering kali memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga oleh bagaimana karyawan merasakan dan mengevaluasi pengalaman mereka di tempat kerja. Keduanya, baik imbalan material maupun penghargaan psikologis, memiliki peran penting dalam membentuk pandangan karyawan terhadap kepuasan kerja mereka.

Tingkat produktivitas karyawan berbeda-beda, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dan menunjukkan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil (output). Produksi kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk perusahaan.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang seorang karyawan saat melihat dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, mereka puas terhadap pekerjaannya. Bagi organisasi, diskusi tentang kepuasan kerja akan membahas bagaimana meningkatkan efektivitas organisasi melalui perilaku karyawan yang efektif di tempat kerja. Sisi lain yang harus diperhatikan adalah perilaku karyawan yang membantu mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, berpartisipasi aktif dalam tim, dan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan. Hal ini sangat penting bagi organisasi, karena pembahasan mengenai kepuasan kerja tidak hanya berfokus pada perasaan individu, tetapi juga pada bagaimana kepuasan tersebut dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih cenderung untuk berperilaku positif di tempat kerja, yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Perilaku karyawan yang efektif, seperti komunikasi yang baik, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah secara proaktif, akan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Demi mendorong individu agar dapat memberikan kontribusi sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi, sangat penting untuk memahami motivasi yang mendasari perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Motivasi ini berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi cara seseorang bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, perilaku karyawan dapat dianggap sebagai cerminan langsung dari tingkat motivasi yang mereka miliki.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya berusaha untuk memenuhi ekspektasi, tetapi juga berupaya untuk melampaui target yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor-faktor internal perusahaan, termasuk budaya organisasi dan kepuasan kerja, memiliki peran yang signifikan dalam mendorong produktivitas. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, yang dapat membentuk cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan melaksanakan tugas mereka. Ketika budaya organisasi bersifat positif, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi di antara tim.

Selain itu, kepuasan kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan lebih bersedia untuk berkontribusi dalam

upaya tim. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih cenderung untuk berusaha keras dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Dalam industri kecil seperti pabrik tahu, di mana sumber daya sering kali terbatas, pentingnya produktivitas karyawan menjadi semakin jelas. Pabrik tahu yang memiliki karyawan yang produktif dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan biaya yang lebih efisien, sehingga dapat bersaing lebih baik di pasar. Oleh karena itu, manajemen pabrik tahu perlu fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang dalam industri yang kompetitif ini.

Secara keseluruhan, kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan sinergi yang mendukung produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu industri kecil berkembang yang berada di Kecamatan Ujung Batu yakni pabrik tahu, dimana kesulitan yang ada pada usaha itu ialah dalam menghadapi kesulitan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di pabrik tahu ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana kedua komponen tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas yang terdapat di sektor kecil tersebut.

Berdasarkan hasil dari pre-research yang dilakukan oleh penulis pada beberapa pabrik tahu di Ujung Batu terkait dengan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden menilai bahwa penerapan budaya organisasi sudah berjalan dengan baik dan mendukung Produktivitas, dengan rata-rata 80% memberikan jawaban sangat setuju atau setuju. Para Responden memperlihatkan tingkat kepuasan mereka yang moderat, terutama terkait hubungan interaksi antar karyawan dan kenyamanan di lingkungan kerja. Pemilik Pabrik tahu yang ada di Kecamatan Ujung batu berpendapat bahwa hubungan harmonis dengan rekan kerja serta penerapan budaya organisasi yang baik berkontribusi pada peningkatan Produktivitas pada Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Dalam riset ini, subjek yang diteliti ialah karyawan pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu. Penelitian ini direncanakan akan berlangsung dari bulan September 2024 hingga Januari 2025. Karyawan yang terlibat ialah mereka yang telah bekerja

minimal satu tahun. data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner serta wawancara. Kuesioner akan disebarakan kepada seluruh karyawan yang memenuhi kriteria. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di 10 pabrik tahu yang tersebar di Kecamatan Ujung Batu sebanyak 60 karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin dengan teknik purposive sampling sehingga diperoleh sampel 38 responden. Data pada penelitian ini di analisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif berusaha untuk memberikan gambaran komprehensif tentang variabel penelitian yang didasarkan pada data yang diambil dari 38 responden. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di 10 pabrik tahu yang tersebar di Kecamatan Ujung Batu. Kelompok responden terdiri dari beragam kelompok umur, jenis kelamin, dan lama bekerja di pabrik tahu. Variabel yang dinilai meliputi budaya organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Setiap variabel dievaluasi menggunakan skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini memakai rumus $df = N-2$ untuk mendapatkan nilai r tabel. Jumlah responden dikurangi 2, menjadi $38-2 = 36$ dan menghasilkan nilai 0.320 sebagai r tabel dengan taraf signifikan 5%. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan alpha 0,05. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan pada hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua indikator yang digunakan tersebut valid.

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan statistik Cronbach's Alpha dengan nilai 0,60. Pada hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari Standar Alpha sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan semua indikator variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

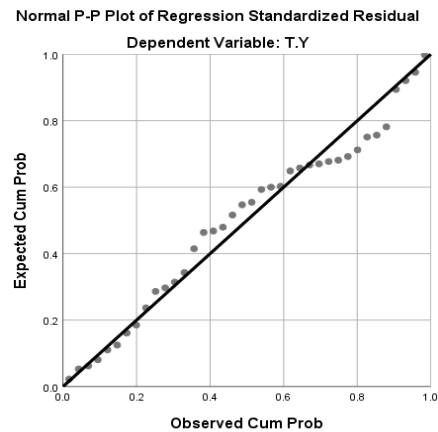
Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan uji prasyarat untuk analisis regresi linier berganda dimana model regresi linier yang terpercaya residual datanya harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-plot.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07517855
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.094
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Normal Probability Plot



Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,200. Nilai $0,200 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa distribusi variabel adalah normal, dengan demikian, dan hasil uji Normal P-plot dimana data pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik atau data berada di dekat dan mengikuti garis diagonal dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

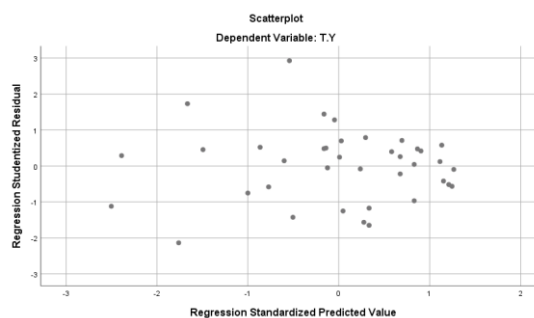
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Constan		
	Budaya Organisasi	.831	1.204
	Kepuasan Kerja	.831	1.204

Sumber : Data olahan 2025

Selanjutnya uji multikolinieritas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. kedua variabel independent memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas.

Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan 2025

Heteroskedastisitas mengacu pada kondisi di mana varians istilah kesalahan tidak konstan di semua nilai variabel independen. salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik scatter plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.871	1.645		2.962	.005
	Budaya Organisasi	-.057	.106	-.057	-.538	.594
	Kepuasan Kerja	.616	.078	.839	7.848	.000

Sumber : Data olahan 2025

$$Y = 4,871 - 0,057 X1 + 0,616 X2 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Angka 4,871 yang merupakan nilai Konstanta, Artinya jika budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) nilainya nol atau tidak ada, maka produktivitas karyawan (Y) berada pada nilai dasar 4,871. Ini adalah nilai awal produktivitas sebelum dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).
2. Koefisien budaya organisasi (X1) sebesar -0,057 angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan justru diikuti dengan penurunan produktivitas karyawan sebesar 0,057 poin. Artinya, dalam konteks data ini, semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan, produktivitas justru sedikit menurun.
3. Koefisien kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,616 angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,616 poin. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Nilai t tabel adalah sebesar 1.689.

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.871	1.645		
Budaya Organisasi	-.057	.106	-.057	-.538	.594
Kepuasan Kerja					
	.616	.078	.839	7.848	.000

Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan tabel 4 disimpulkan Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai nilai t-hitung $-0,538 < 1,689$ dan nilai Sig $0,594 > 0,05$ sehingga dapat di simpulkan variabel budaya organisasi tidak berdampak secara signifikan terhadap produktivitas Karyawan. Variabel kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai t-hitung = $7,848 > 1,689$ dan nilai Sig = $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan variabel kepuasan Kerja berdampak secara signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	320.138	2	160.069	35.161	.000 ^b
Residual	159.336	35	4.552		
Total	479.474	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

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

Sumber : Data olahan 2025

Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat dengan f tabel sebesar 2,87. Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 35,161 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai fhitung $>$ ftabel dan nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di pabrik tahu di Kecamatan Ujung Batu.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817a	.668	.649	2.13365

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Motivasi X1

Sumber : Data olahan 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,649. Dalam hal ini berarti 64,9% variasi variabel produktivitas karyawan dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 53,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk hasil riset yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di pabrik tahu di kecamatan Ujung Batu, dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di pabrik tahu Kecamatan Ujung Batu.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen pabrik tahu perlu mengembangkan budaya organisasi yang lebih efektif, memperhatikan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta untuk studi lanjutan supaya mempertimbangkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, serta faktor sosial dan budaya yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Hidayat, R., & Almasdi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Peradilan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Peradilan Agama Se-Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 286–296. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1117>.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Amkop

Management Accounting Review (AMAR), 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>

Rina Reskiana, Ajmal As'ad, Wahida Amra, & Jayadi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47–56.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i1.596>

Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>