

Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Satyamitra Kemas Lestari)

Naomi Angelia Tumanggor¹⁾, Diana Silaswara²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email: naomiangelia.tumanggor19@gmail.com, diana.silaswara@ubd.ac.id

ABSTRAK

Studi berfokus untuk menelaah pengaruh manajemen kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja berkaitan pada produktivitas karyawan PT Satyamitra Kemas Lestari. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, penentuan jumlah sampel mengacu pada teori Fraenkel dan Wallen yang menyatakan 100 responden telah dianggap representatif.

Temuan riset menampilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,511. angka tersebut mengisyaratkan keterhubungan manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, memberikan peran determinatif terhadap produktivitas karyawan sebesar 51,1% sedangkan 48,9% (100% - 51,1% = 48,9%) sisanya diasalkan oleh faktor eksternal yang tidak terobservasi dari cakupan kajian ini.

Uji hipotesis menunjukkan t_{hitung} untuk manajemen kinerja sebesar 6,224, t_{hitung} budaya organisasi sebesar 9,187, t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 7,850 dengan t_{tabel} 1,66088 yang diperoleh dari $t_{tabel} = t(a/2; n - k - 1)$ dengan ambang probabilitas kesalahan 0,10. Nilai t_{hitung} melebihi t_{tabel} menandakan bahwa hipotesis alternatif terverifikasi dan hipotesis nol tereleminasi.

Uji hipotesis untuk manajemen kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai F_{hitung} 35,484 dengan F_{tabel} sebesar 2,14 dengan tingkat signifikansi 0,000. $0,000 < 0,10$ maka dugaan hipotesis alternatif dikukuhkan dan hipotesis nol dikesampingkan, sebab $F_{hitung} > F_{tabel}$. Temuan tersebut menegaskan adanya korelasi positif antara ketiga variabel independen dengan produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Pencapaian sasaran korporasi menuntut kualitas serta kinerja sumber daya manusia yang unggul. Upaya ini perlu ditunjang kompetensi, inovatif, serta memiliki tingkat adaptabilitas terhadap dinamika lingkungan usaha. Oleh karena itu, diperlukan kecakapan serta kapabilitas untuk mengelola sumber daya manusia dengan optimal menjadi kunci untuk mencapai tenaga kerja terampil, dan berkomitmen guna meningkatkan produktivitas.

Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia memerlukan penerapan manajemen kinerja yang terintegrasi dan berkesinambungan. Menurut Listyani dalam (Ridwan Kurniawan & Sutianingsih, 2024) manajemen kinerja ialah suatu rangkaian mekanisme yang bertujuan meningkatkan performa organisasi melalui pendekatan yang tertata dan berorientasi pada elaborasi kapabilitas kerja, baik secara soliter maupun kolektif dalam lingkup korporasi. Penerapan manajemen kinerja akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan, memberi evaluasi, memberi motivasi kerja, mampu meningkatkan produktivitas, menilai potensi kerja karyawan, serta menilik suasana dan tatanan lingkungan kerja guna tercapainya visi, misi, dan sasaran organisasi.

Di samping pengelolaan manajemen kinerja, perlu juga memperhatikan budaya organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan korporasi. Budaya organisasi menjadi unsur yang memengaruhi perilaku karyawan, di mana karyawan diberi kesempatan berinovasi dan berkreasi, keleluasaan dalam mengutarakan pendapat, dan membina hubungan yang selaras.

Budaya organisasi menurut Sutrisno dalam (Retnaningtyas & Widodo, 2022) budaya organisasi merujuk pada rangkaian sistem nilai (*values*), keyakinan (*believes*), dan norma yang telah diterapkan, disepakati, serta ditaati seluruh anggota yang berfungsi menjadi acuan bertindak dan strategi penyelesaian permasalahan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang dikelola secara optimal berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja serta pencapaian performa kerja yang unggul.

Tingkat kepuasan kerja tersebut memberikan dampak positif terhadap perusahaan, sebab kondisi kepuasan individu atas pekerjaannya memiliki keterkaitan yang kuat dengan performa kerja pegawai. Individu yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya umumnya menjadi daya penggerak bagi peningkatan kerja, partisipasi, serta loyalitas terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja tidak terjaga, hal tersebut memicu tingginya tingkat perputaran (*turn over*) tenaga kerja dari perusahaan. Di samping itu, ketidakterpenuhinya harapan karyawan dapat tercermin melalui rendahnya efektivitas kerja, tingginya ketidakhadiran tanpa keterangan, dan rendahnya keterikatan pada perusahaan.

Berdasarkan komunikasi melalui wawancara bersama Bapak Fauzi selaku IER Manajer PT Satyamitra Kemas Lestari, badan usaha ini tercatat sebagai produsen kemasan yang berlokasi di Tangerang. Perusahaan ini secara keseluruhan menaungi sejumlah tenaga kerja, dan dalam proses operasionalnya terdapat dinamika pergantian karyawan yang berlangsung dari waktu ke waktu. Fenomena *turnover* terjadi pada PT Satyamitra Kemas Lestari karena ada beberapa faktor. Faktor pertama, PT Satyamitra Kemas Lestari adalah perusahaan yang memproduksi berdasarkan *job by order*, dimana ketika ada produk-produk baru yang dipesan oleh *buyer*, maka akan merekrut yang cukup signifikan, namun saat pesanan telah dipenuhi, hal tersebut mengakibatkan pengurangan tenaga kerja. Faktor kedua, kontrak kerja karyawan telah berakhir namun tidak dapat diperpanjang, karena peraturan pemerintah telah menentukannya demikian. Faktor ketiga, *turnover* terjadi karena kurangnya *skill* tenaga kerja yang direkrut sehingga dilakukan pengurangan karyawan dengan maksud akan diganti dengan pekerja yang lain, tujuannya untuk efisiensi, menjaga standar kualitas

produksi. Faktor keempat, pada beberapa tenaga kerja tidak dapat beradaptasi pada lingkungan kerja di perusahaan dimana pekerjaan tersebut banyak menggunakan tenaga manusia. Faktor kelima, terdapat karyawan yang kontraknya diputus sebelum masa berlakunya berakhir akibat tindakan indisipliner

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut (A.Siroj et al., 2024) metode deskriptif kuantitatif merupakan bentuk penelitian yang ditujukan untuk menguraikan pemecahan suatu persoalan melalui penerapan prosedur analisis berlandaskan pendekatan kuantitatif.

Sampel

Fraenkel dan Wallen, dalam (Siti Rohimah, 2024) sampel sebanyak 100 individu sudah cukup untuk mengekspresikan karakteristik populasi yang mengikuti distribusi normal. Oleh sebab itu, penerapan tersebut lebih dianggap representatif. Subjek penelitian diambil dari objek studi PT Satyamitra Kemas Lestari.

Pengumpulan Data dan Operasional Variabel

Teknik yang diterapkan guna menghimpun informasi lebih dilaksanakan melalui kuesioner via *gform* serta wawancara bersama manajer perusahaan terkait. Kuesioner dilandaskan pada tabel operasional yang tertera sebagaimana dipaparkan:

Tabel.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Manajemen Kinerja (X1)	<i>Effectiveness</i>	1. Kualitas hasil	Ordinal
		2. Pencapaian Tujuan	
		3. Pencapaian Tujuan melalui pengetahuan yang dimiliki karyawan	
	<i>Efficiency</i>	4. Pengetahuan	
		5. Pemanfaatan Keterampilan Individu	
		6. Kontribusi Keterampilan Individu	
	<i>Changeability</i>	7. Kemampuan beradaptasi perusahaan dalam perubahan	
		8. Kemampuan mengelola kinerja dalam situasi perubahan	
		9. Kesesuaian perencanaan sampai pada tujuan yang diharapkan	

		10. Pencapaian tujuan dalam kondisi perubahan	
Sumber: Bredup dalam (Wardhana et al., 2022). Serta (Dr. Adi Suryanto et al., 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Budaya Organisasi (X2)	Perhatian Pada Hal-Hal yang <i>Detail</i>	1. Ketelitian dalam memperhatikan <i>detail</i>	Ordinal
	Orientasi Pada Hasil	2. Fokus pada pencapaian hasil	
		3. Fokus pada proses pencapaian hasil	
	Orientasi Orang-Orang	4. Orientasi keputusan pada karyawan	
	Orientasi Tim	5. Pengorganisasian kegiatan kerja dalam tim	
		6. Pengutamaan kerja tim dibanding individu	
	Keagresifan	7. Sikap aktif dan kompetitif dalam mencapai tujuan	
Stabilitas	8. Stabilitas dalam keberlanjutan pertumbuhan organisasi		
Inovasi dan Pengambilan Risiko	9. Dorongan untuk berinovasi		
	10. Pengambilan risiko		
Sumber:			
Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan	1. Tingkat tanggung jawab	Ordinal
		2. Kesempatan belajar	
	Gaji	3. Keadilan dalam pemberian gaji	
		4. Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	
	Promosi	5. Kesempatan pengembangan diri	
		6. Mengaktualisasi diri	
	Pengawas	7. Kepedulian pimpinan	
		8. Keterlibatan Pegawai	
	Rekan Kerja	9. Kerja sama	
		10. Komunikasi	
Sumber: Afandi (2018:82) dalam (Trinovela Simanjuntak, 2021). Serta (Dede Herika Martini, Cepi Triatna, 2023)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Efisiensi	1. Hubungan kerja sesama bawahan	Ordinal
		2. Hubungan kerja dengan atasan	
		3. Jaminan pemeliharaan kesehatan	
		4. Jaminan sosial ketenagakerjaan	
	Efektivitas	5. Etika kerja	
		6. Penerapan Etika Kerja Perusahaan	
		7. Tanggung jawab melalui kedisiplinan	
		8. Disiplin kerja	
	Kualitas	9. Kecakapan	
		10. Pengalaman kerja	
Sumber: Sedarmayanti dalam (Rusni, 2020)			

Teknik Analisis Data

IBM SPSS *Statistics* Versi 25 digunakan sebagai instrumen utama dalam menganalisis serta mengolah data dari seluruh variabel penelitian. Serangkaian prosedur statistik diterapkan, meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, koefisien korelasi.

INTERPRETASI DATA

Tabel.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ketentuan	Keterangan
Manajemen Kinerja (X1)	0,856	0,60		Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,857	0,60		Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,908	0,60		Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,900	0,60		Reliabel

Basis Data: Olahan Data SPSS

Setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60, ambang batas yang umum digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian. Dengan demikian, seluruh variabel dianggap reliabel.

Tabel.3 Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung pearson correlation	r tabel (taraf sig 10%)	Keterangan
Variabel Manajemen Kinerja (X1)			
1. Saya selalu mencapai hasil kerja dengan kualitas hasil yang sangat baik dan memenuhi standar yang diharapkan.	0,678	0,1654	Valid
2. Manajemen kinerja yang diterapkan secara efektif membantu saya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0,684		
3. Dengan adanya pengetahuan yang saya miliki, ini akan mendukung saya untuk bekerja secara efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	0,561		
4. Pengetahuan yang saya miliki tentang manajemen kinerja sangat membantu untuk bekerja secara efisien guna mencapai keberhasilan perusahaan.	0,705		
5. Sebagai inividu, keterampilan yang saya miliki mendukung penerapan manajemen kinerja secara efisien untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.	0,666		
6. Keterampilan yang saya miliki membuat saya dapat berkontribusi di setiap proses kinerja secara efisien, yang akan meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan.	0,738		
7. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.	0,716		
8. Saya tetap mampu mengelola kinerja saya secara berkelanjutan agar tetap relevan walaupun adanya perubahan yang terjadi.	0,731		
9. Saya merasa bahwa perubahan yang terjadi tidak terlalu berpengaruh pada perencanaan dan pelaksanaan kinerja yang telah dirancang perusahaan.	0,619		
10. Saya merasa bahwa meskipun terdapat perubahan di lingkungan perusahaan tetap mampu mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.	0,681		
Variabel Budaya Organisasi (X2)			
1. Saya selalu menunjukkan sikap ketelitian dan kemampuan analisis yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.	0,641	0,1654	Valid
2. Saya merasa bahwa perusahaan lebih fokus pada pencapaian hasil (target oriented).	0,488		

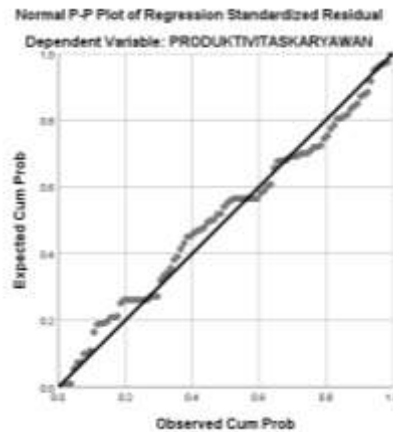
3. Saya merasa bahwa manajemen perusahaan selalu fokus pada penggunaan teknik dan proses yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.	0,686		
4. Saya merasa bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen perusahaan selalu mempertimbangkan pengaruhnya terhadap kesejahteraan seluruh karyawan.	0,686		
5. Saya merasa bahwa setiap kegiatan kerja diorganisasikan dengan jelas untuk mendukung kerjasama tim yang optimal.	0,689		
6. Saya merasa bahwa perusahaan lebih mengutamakan kerja sama tim daripada kerja individu untuk mencapai hasil yang lebih baik.	0,628		
7. Perusahaan mendorong saya untuk menunjukkan sikap proaktif dan bersemangat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	0,732		
8. Saya melihat perusahaan menekankan pentingnya mempertahankan stabilitas dalam setiap kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan.	0,740		
9. Saya didorong untuk menjadi lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,687		
10. Saya diberikan wewenang untuk mengambil risiko dalam berinovasi dengan dukungan yang memadai agar risiko tersebut tetap terkendali.	0,672		
Variabel Kepuasan Kerja (X3)			
1. Tanggung jawab yang saya miliki membuat saya puas dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.	0,694	0,1654	Valid
2. Terdapat dukungan perusahaan terhadap kesempatan belajar yang berhubungan dengan pekerjaan, yang meningkatkan kepuasan kerja saya.	0,778		
3. Saya puas dengan gaji yang saya terima karena perusahaan selalu memastikan keadilan dalam pemberian upah.	0,762		
4. Saya puas dengan ketepatan waktu penerimaan gaji, karena perusahaan selalu membayar gaji tepat waktu.	0,665		
5. Saya puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan dan karier.	0,771		
6. Saya diberi peluang untuk mengaktualisasi diri, yang membantu saya mengembangkan potensi dan mencapai tujuan karier saya.	0,780		

7. Saya merasa diperhatikan oleh pimpinan karena pimpinan selalu memberikan dukungan dan perhatian yang diperlukan.	0,730		
8. Saya merasa pekerjaan saya dihargai ketika perusahaan melibatkan karyawan dalam setiap keputusan yang diambil.	0,762		
9. Saya puas atas kerja sama yang terjalin antar rekan kerja, dalam mencapai tujuan bersama.	0,686		
10. Saya puas dengan komunikasi yang jelas antar rekan kerja karena mempermudah kolaborasi dan penyelesaian tugas.	0,774		
Variabel Produktivitas Karyawan (Y)			
1. Saya yakin bahwa hubungan kerja yang baik dan efisien antar individu dalam tim dapat meningkatkan produktivitas dan kelancaran tugas yang dikerjakan.	0,710	0,1654	Valid
2. Saya yakin bahwa hubungan kerja yang baik dan efisien antara saya dan atasan meningkatkan produktivitas serta kelancaran dalam penyelesaian tugas.	0,792		
3. Saya yakin bahwa pemberian jaminan pemeliharaan kesehatan yang disediakan perusahaan meningkatkan efisiensi kerja saya dengan menjaga kesejahteraan fisik dan mental, sehingga mendukung produktivitas.	0,688		
4. Saya yakin bahwa jaminan sosial ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan meningkatkan efisiensi kerja saya, karena memberikan rasa aman dan dukungan yang mendorong saya untuk fokus pada tugas dengan lebih produktif.	0,734		
5. Saya yakin bahwa etika kerja yang baik akan membuat produktivitas menjadi lebih maksimal.	0,781		
6. Saya yakin bahwa etika kerja yang diterapkan perusahaan membantu dalam mencapai hasil kerja yang efektif dan maksimal.	0,729		
7. Saya merasa bahwa kedisiplinan akan mendorong karyawan lebih bertanggung jawab atas setiap tugas yang dilakukan.	0,691		
8. Saya merasa bahwa disiplin kerja yang diterapkan dalam pekerjaan berkontribusi pada pencapaian hasil yang optimal.	0,675		
9. Saya merasa bahwa kecakapan yang saya miliki dalam pekerjaan sangat membantu dalam mencapai hasil yang berkualitas sesuai dengan standar yang diharapkan.	0,747		

10. Saya percaya bahwa pengalaman professional yang dimiliki membantu saya melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien, menghasilkan output yang bermutu, dan memenuhi kriteria.	0,707		
--	-------	--	--

Rujukan Data: Olahan Data SPSS

Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Perolehan Data: Olahan Data SPSS

Distribusi titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal secara konsisten, sehingga asumsi normalitas dapat diterima karena data terdistribusi normal.

Tabel.4 Analisis Statistik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82087008
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.063
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
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.

Asal Data: Olahan Data SPSS

Asymptotic Significance sebesar $0,200 > 0,1$, menandai bahwa pola distribusi data berada dalam normalitas.

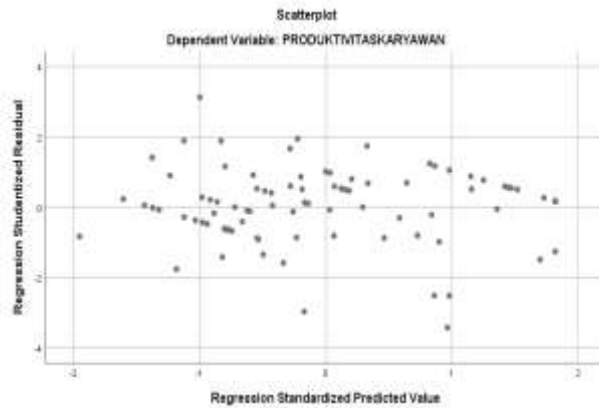
Tabel.5 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.556	1.799
	X2	.500	1.999
	X3	.530	1.888

Data rujukan: Olahan Data SPSS

Temuan ini mengimplikasikan ketiadaan multikolinieritas pada variabel.

Gambar.2 Uji Heteroskedastisitas



Dasar Data: Hasil Olahan Data SPSS

Titik-titik pada grafik terdistribusi secara tidak beraturan tanpa mengikuti pola tertentu, sehingga heteroskedastisitas pada data tidak teridentifikasi.

Tabel.6 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.165	3.546		6.251	.000
	Manajemen Kinerja	.509	.082	.532	6.224	.000
2	(Constant)	16.280	3.046		5.344	.000
	Budaya Organisasi	.652	.071	.680	9.187	.000
3	(Constant)	19.619	3.139		6.250	.000
	Kepuasan Kerja	.566	.072	.621	7.850	.000

Pengolahan data: Data SPSS

Tabel di atas menunjukkan manajemen kinerja nilai t-hitung sebesar 6,224 > t-tabel 1,66088. Budaya organisasi nilai t-hitung sebesar 9,187 > t-tabel 1,66088. Kepuasan kerja t-hitung sebesar 7,850 > t-tabel 1,66088. Disimpulkan terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Tabel.7 Regresi Linier Berganda

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.041	3.322		3.324	.001
	Manajemen Kinerja	.089	.090	.093	.988	.326
	Budaya Organisasi	.422	.095	.441	4.434	.000
	Kepuasan Kerja	.259	.088	.284	2.942	.004

Data bersumber: Olahan Data SPSS

$$Y = 11.041 \text{ (konstanta)} + 0,089X_1 + 0,422X_2 + 0,259X_3$$

1. Konstanta sebesar 11,041 artinya apabila manajemen kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja bernilai 0 (nol), maka diperkirakan tingkat pengaruh produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 11,041.
2. Variabel manajemen kinerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,089 memiliki pengaruh positif namun signifikannya 0,326 > 0,1 pengaruhnya tidak signifikan. Sehingga manajemen kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,422 (42,2%) artinya pengaruhnya positif, serta sig. 0,000 < 0,1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,259 (25,9%) memiliki pengaruh positif dengan sig. 0,004 < 0,1 yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel.8 Uji Koefisien Korelasi (Secara Simultan)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.725	.526	.511	2.865	.526	35.484	3	96	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja b. Dependent Variable: Loyalitas karyawan									

Eksposisi Data: Olahan Data SPSS

Diperoleh nilai Sig. *F change* sebesar 0,000 dan nilai *Pearson Correlation* (R) sebesar 0,725 (0,60 – 0,799 = Korelasi kuat). Melalui hasil di atas, dapat disimpulkan:

1. Nilai Signifikansi *F change* sebesar $0,000 < 0,10$. Sehingga, jika disimpulkan maka terdapat korelasi antara variabel independen, yaitu manajemen kinerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu variabel produktivitas karyawan (Y).
2. Nilai *Pearson Correlation* (R) sebesar 0,725 ($0,60 - 0,799 =$ korelasi kuat). Dapat disimpulkan terjadi korelasi yang kuat antara variabel independen, yaitu manajemen kinerja (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel.9 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.537	3	291.179	35.484	.000 ^b
	Residual	787.773	96	8.206		
	Total	1661.310	99			
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi						

Acuan Data: Hasil Olahan Data SPSS

Hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis ke empat (Ha4) diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan setiap variabel.

Pembahasan

Tambahkan pembahasan dari penelitian yang kita teliti.

KESIMPULAN

Pada bagian ini, penulis menyajikan kesimpulan singkat dari hasil penelitian:

1. Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh pengaruh manajemen kinerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 28,3%. Sedangkan sisanya 71,7% ($100\% - 28,3\% = 71,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, program pelatihan dan pengembangan keterampilan, pembagian beban kerja yang seimbang. Untuk memperkuat pernyataan ini bisa dibuktikan dengan nilai uji hipotesis dimana nilai ini lebih kecil dari 0,1. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $6,224 > 1,66088$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ Artinya Ha diterima dan Ho ditolak, di mana terdapat pengaruh manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya 53,7% ($100\% - 46,3\% = 53,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan industrial yang harmonis. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $9,187 > 1,66088$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Artinya Ha diterima dan Ho

ditolak, di mana terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil diperoleh pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 38,6%. Sedangkan sisanya 61,4% ($100\% - 38,6\% = 61,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar, seperti fasilitas kerja, dukungan dari pimpinan. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $7,850 > t_{tabel} 1,66088$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,1$ Artinya H_a diterima dan H_o ditolak, di mana terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

4. Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh dari pengaruh manajemen kinerja (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya 48,9% ($100\% - 51,1\% = 48,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti keamanan dan keselamatan kerja, stabilitas pekerjaan, disiplin kerja. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai uji F (secara simultan) dimana didapat dari hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar $35,484 > 2,14$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel manajemen kinerja (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

REFERENSI

- A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila5. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Dede Herika Martini, Cipi Triatna, E. R. (2023). *Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Transformasi Balai Besar Guru Penggere Provinsi Jawa Barat*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>
- Dr. Adi Suryanto, M. Si., Dr. Agus Sudrajat, MA., & Sri Hadiati WK, SH. , MBA. (2021). Sistem Manajemen Kinerja. <https://www.researchgate.net/publication/367125904>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Jakarta. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Ridwan Kurniawan, & Sutianingsih. (2024). Studi Empiris Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(8). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.4384>
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9.
- Siti Rohimah, Y. H. S. H. S. (2024). Studi Deskriptif Persepsi Mahasiswa pada Pembelajaran Tatap Muka Pasca Pembelajaran Daring (Survei terhadap Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi Angkatan 2021).
- Trinovela Simanjuntak, V. S. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2.
- Wardhana, Dr. (Cand.) A., Anggri Puspita Sari, Limgiani, Dr., Gunaisah, Dra. E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, S.E, M. Si., Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M. M., Budi Harto, S.E., M. M., Hardi Fardiansyah, S.E., S.H., M. Ec. Dev. \, Dr. Hasmin, S.E., M. S., & Dr. Ahmad Badawi Saluy, S.E., M. M. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)* (M. M. Dr. Hartini, S.E., Ed.). Media Sains Indonesia.