"PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA CABANG SURABAYA"

SKRIPSI

Oleh:

INNEKE PUTRI

NIM: G73215036



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM PROGRAM STUDI MANAJEMEN SURABAYA 2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama

: Inneke Putri

Nim

: G73215036

Fakultas/Prodi

: Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen

Judul Skripsi

: "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya

Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada

PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya"

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/kaya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya

Surabaya 02 April 2019

Saya yang menyatakan,

Inneke Putri G73215036

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal Skripsi yang ditulis oleh Inneke Putri, NIM. G73215036 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 27 Maret 2019

Pembimbing

Deasy Fantriana, MM NIP.198312282011012009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Inneke Putri G73215036 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 02 April 2019, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaika program sarjana strata satu dalam manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I

Deasy Tantriana, M.M. NIP.198312282011012009 Penguji II

Dr. Hj. Fatmah, ST. MM NIP.17507032007012020

Penguji III

Nurlailah, SE, MM.

NIP.196205222000032001

Penguji IV

Aris Fanani, M.Kom NIP.198701272014031002

Surabaya, 02 april 2019

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Ampel Surabaya

196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300 E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akad	demika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:			
Nama	: INNEKE PUTRI			
NIM	: G73215036			
Fakultas/Jurusan	: EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN			
E-mail address	: Inneke.putri30@gmail.com			
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaa UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah : ☑Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain () yang berjudul :				
"Pengaruh Motiv	vasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas			
Ke	erja Karyawan Pada Pt. Traktor Nusantara Cabang Surabaya".			
Perpustakaan UIN mengelolanya da menampilkan/menakademis tanpa p	yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Non-			
Saya bersedia unt Sunan Ampel Sura dalam karya ilmiah	tuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN abaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta saya ini.			
Demikian pernyata	aan ini yang saya buat dengan sebenarnya.			
	Surabaya, 11 April 2019			

(INNEKE PUTRI)

Penulis

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya" merupakan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan tentang pengaruh pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor nusantara cabang surabaya.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan. Hasil kuesioner kemudian diolah menggunakan bantuan program *Statistic 16*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,026 < 0,05 atau nilai t hitung 2,363 > t tabel 2,055. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,187 > 0,05 atau t hitung -1,372 < t tabel 2,055. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,0927 > 0,05 atau t hitung -0,0923 < t tabel 2,055. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,019 < 0,05 atau F hitung 3,933 > F tabel 2,055. Sehingga mampu menghasilkan persamaan regresi Y = 4,157 - 0,061X1 - 0,32X2 - 0,006X3+ 2,907.

Kata kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, produktivitas kerja.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIANi	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN.	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	V
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	.X
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	
PENDAHULUAN	. 1
A. Latar Belakang	. 1
B. Rumusan masalah	11
C. Tujuan penelitian	11
D. Manfaat penelitian	12
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1.Motivasi Kerja	13
1.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
1.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	18
1.4 Indikator Motivasi Kerja	19
2. Kepuasan Kerja	20
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	23
2.4 Indikator Kepuasan Kerja	23

	3. Budaya Organisasi	. 24
	3.1 Pengertian Budaya Organisasi	
	3.3 Indikator Budaya Organisasi	. 27
	3.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja	. 28
4	4. Produktivitas Kerja	. 29
	4.1 Pengertian Produktivitas	. 29
	4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	. 29
	4.3 Indikator Produktivitas	. 32
	4.4 Dampak Produktivitas kerja	. 34
B.	Peneliti Terdahulu	. 36
C.	Kerangka Konseptual	
D.	HIPOTESIS	. 42
	III	
METO	ODOLOGI PENELITIAN	. 44
A.	Jenis Penelitian	
B.	Waktu dan Tempat Penelitian	
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	
D.	Variabel Penelitian	
E.	Difinisi Operasional	
F.	Uji Validitas	
G.	Uji Reabilitas	. 48
H.	Data dan Sumber Data	. 49
I.	Teknik Pengumpulan Data	. 50
J.	Teknik Analisis Data	. 52
	1. Uji Asumsi Klasik	. 52
:	2. Uji Hipotesis	. 53
BAB	IV	. 56
HASI	L PENELITIAN	. 56
A.	Deskripsi Umum Objek Penelitian	. 56
	1. Sejarah PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya	. 56
,	2. Data Umum Perusahaan	. 57

3. Visi Dan Misi	. 58	
4. Logo PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya	. 58	
5. Produk PT. Traktor Nusantara	. 59	
6. Karakteristik Responden	. 63	
B. Analisis Data	. 64	
1. Uji Validitas	. 64	
2. Uji Reliabilitas	. 68	
3. Uji Asumsi Klasik	. 69	
4. Uji Hipotesis	. 71	
BAB V		
PEMBAHASAN	. 79	
A. Pengaruh Motivasi Kerja, terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya	. 80	
B. Pengaruh Kepuasan k <mark>erj</mark> a ter <mark>had</mark> ap <mark>Pro</mark> du <mark>kti</mark> vitas kerja pada PT.		
Traktor Nusantara C <mark>ab</mark> ang Su <mark>ra</mark> ba <mark>ya</mark>	. 82	
C. Pengaruh Budaya Or <mark>ganisasi terhada</mark> p Pro <mark>duk</mark> tivitas kerja pada PT.		
Traktor Nusantara C <mark>abang Surabaya</mark>		
D. Pengaruh Secara Simultan	. 86	
BAB VI	. 89	
PENUTUP		
A. Kesimpulan	. 89	
B. Saran	. 89	
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN	. 94	

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Peneliti Terdahulu Yang Relevan	42
Tabel 3.1 Definisi Operasional	52
Tabel 3.2 Skala Instrumen	56
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	69
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	70
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabil <mark>itas</mark>	72
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas,.	75
Tabel 4.10 Coefficients ^a	76
Tabel 4.11 Hasil Uji T	77
Tabel 4.12 Hasil Uji F	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	47
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	63
Gambar 4.2 Massey Ferguson Traktor	64
Gambar 4.3 Perkins Engine	64
Gambar 4.4 Toyota Forklift	64
Gambar 4.5 Hitachi Sumimoto Crane	65
Gambar 4.6 Link Belt Crane	65
Gambar 4.7 FG Wilson Generating Set	65
Gambar 4. 8 Sakai Road Equipment	66
Gambar 4.9 Kubota Mini Excavator	66
Gambar 4.10 Canycom Crawler Carrier	66
Gambar 4.11 BT dan RAYMOND Forklift	67
Gambar 4.12 Traknus Genset	67
Gambar 4.13 TYM Traktor	67
Gambar 4.14 Ingersoll Rand Compressor	68
Gambar 4.15 Forklift Rental	68

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menghadapi persaingan yang semakin pesat, perusahaan perlu membuat berbagai macam strategi dengan harapan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang lebih baik. Pengelolaan strategi tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena baik buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika peran sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik akan mempercepat pertumbuhan perusahaan tersebut. ¹

Dalam sebuah organisasi perusahaan, ada beberapa hal yang sangat penting untuk dijadikan sebuah parameter keberhasilan suatu perusahaan. Demi terciptanya tujuan suatu perusahaan yang baik, penggunaan potensi pegawai atau karyawan dengan lebih produktif adalah salah satu parameter untuk mencapai perusahaan yang sukses, pemimpin perusahaan harus mampu untuk menggabungkan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pimpinan

¹ Misbachul Munir, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang", Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.

perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan melalui pemberian motivasi kerja yang baik, memberikan pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga dapat tercipta kepuasan kerja bagi karyawan dan membentuk budaya organisasi agar terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Baik buruknya kinerja suatu perusahaan tergantung dari bagaimana kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan dampak atau kontribusi pada perusahaan, artinya bahwa perilaku anggota perusahaan baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja perusahaan sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi sehingga dapat memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja perusahaan, tentunya peran kepemimpinan disini juga sangat penting dalam pembentukan motivasi setiap anggota perusahaan baik secara individu maupun kelompok.

Pada PT. Traktor Nusantara (*Traknus*) Cabang Surabaya ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor dengan pusat perusahaan yang terletak di Jakarta. PT. Traknus merupakan bagian dari Astra Group yang menjualkan alat-alat industri dan pertanian dengan visi dan misi untuk menjadi perusahaan terunggul dengan memberikan solusi terbaik pada bidang industri, pertanian, pembangkit listrik dan kontruksi jalan yang merupakan kegiatan dan operasional pada PT. Traknus.

Pengorganisasian yang dijalankan dalam suatu saluran distribusi memiliki arti bahwa bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan konsumen sebagai tujuan utama dari distribusi, tetapi juga pada bagaimana pelaksanaan pelayanan yang berkualitas oleh setiap anggota saluran yang mungkin akan selalu menuntut peran serta distributor dan penjual secara aktif, sehingga menciptakan sinergi diantara keduanya dan dimulai dengan pemilihan saluran distribusi yang terintegrasi berdasarkan komitmen. Perusahaan distribusi sebagai perpanjangan tangan dari produsen akan selalu membutuhkan mitra kerja dalam memperluas area penyebarannya sehingga perusahaan distribusi membuka kesempatan bagi penjual yang memenuhi kriteria pendistribusian untuk ikut mendistribusikan produk dan kemudian bersama-sama mengembangkan segmen pasar yang sudah ada serta berkompetisi dengan produk lain yang sejenis.²

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diketahui dari banyaknya variabel dan parameter yang dapat mendukung pembentukan suatu produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* (hasil) dengan *input* (masukan) yang dikerjakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan *planning* yang diharapkan dengan memperhatinkan efisiensi yang meliputi waktu, bahan, dan tenaga secara tepat. Produktivitas dapat dikatakan naik apabila memperhatikan beberapa faktor yang mendukungnya.

² Tri Yoga I. Wibowo, "Pengaruh Kemitraan Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Saluran Distribusi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Distributor Nestle PT. Lima Sempurna Makmur Semarang)", 2005.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang peneliti sendiri pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan sehingga peneliti cukup tau mengenai kondisi perusahaan tersebut. Peneliti mempunyai alasan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

Pertama kurang adanya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga kinerja pegawai menjadi kurang produktif. Selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan, peneliti mengamati bahwa tidak semua pegawai melakukan *briefieng* (apel pagi) bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Hal ini menjadi sangat penting karena karyawan sangatlah perlu motivasi setiap harinya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Samsuni yang menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.³

Kedua, Jika yang telah dijelaskan diatas mengenai motivasi kerja, kali ini peneliti akan membahas tentang kepuasan kerja karyawan. Pada karyawan PT. Traktor Nusantara ada satu masalah yang sangat penting dalam bidang industri yaitu mendorong karyawan untuk bisa bekerja dengan lebih produktif dengan memenuhi kebutuhan karyawan entah itu dalam hal kompensasi maupun waktu untuk berkerja dengan nyaman. Ruang kerja karyawan sendiri berada dekat dengan ruang teknisi yang aktivitas kerjanya berhubungan dengan suara bising sehingga

³ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.

menimbulkan ketidak-nyamanan karyawan yang ruang kerjanya berada disekitar ruang kerja teknisi. Maka dari itu, perlu diperhatikan agar para karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang, tidak terpaksa dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan tercipta sebuah kepuasan kerja bagi para karyawan. Kepuasan kerja akan menjadi berbeda pada setiap individunya. Menjadi lebih sulit untuk mengetahui ciri-ciri dari kepuasan pada setiap individu. Namun demikian, dari cerminan kepuasan kerja itu dapat diketahui bahwa semuanya tergantung pada setiap individunya.

Ketiga, Setelah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dijelaskan diatas, kali ini peneliti akan menjelaskan tentang budaya organisasi pada karyawan. Umumnya, dalam bekerja bisa juga dipandang dari berbagai perspektif tertentu seperti bekerja dalam bentuk ibadah, suatu cara manusia dalam mengaktualisasikan dirinya, merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dipercayainya. Budaya merupakan nilai atau norma norma yang dianut atau dikuti oleh suatu organisasi, bisa berbentuk sikap maupun perbuatan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, namun dalam kenyataannya tidak semua perilaku yang terjadi disebabkan oleh satu unsur budaya organisasi. Dan sulit sekali untuk membedakan unsur-unsur apa saja yang dapat mendorong perilaku tersebut. Maka dari itu setiap karyawan dan manajemen seharusnya mempunyai sudut pandang

-

⁴ Edhi Prasetyo, M. Wahyudin, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta", Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

⁵ http://www.mb.ipb.ac.id, diakses pada Senin, 08 April 2019.

atau pemahaman yang sama tentang makna dari budaya kerja dan batasan dalam bekerja.⁶

Keempat, Selanjutnya peneliti akan membahas tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya. Dalam pembahasan sebelumnya peneliti sudah membahas mengenai beberapa variabel yang kebanyakan menjadikan produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya (dependen variabel). Faktor dari situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, misalnya pada situasi yang mendukung adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Pada PT. Traktor Nusantara banyak ditemukan pekerjaan yang menumpuk dan terjadinya keterlambatan laporan, sehinggga bias dikatakan bahwa produktivitas kerjanya kurang. Sistem kerja yang mendukung tentunya dapat mendorong pencapaian produktivitas kerja karyawan yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dan terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang rendah.⁷

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan

.

⁶ Dedi Kurniawan, dkk. "*Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh*", Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 1, No. 1, Agustus 2012.

⁷ Desi Rahmawati, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian tulungagung", Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013.

melalui pembentukan mental bekerja yang baik dan dedikasi serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi atau perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan.

Jika setiap variable yang telah dijelaskan diatas dapat diimplementasikan dengan baik, maka tujuan perusahaan akan cepat terselesaikan sesuai dengan harapan. Apalagi pada zaman yang pesat seperti saat ini, perlu benar-benar diperhatikan betul mengenai pembenahan sumber daya manusia yang ada pada lingkungan perusahaan. Perusahaan harus mampu memotivasi karyawan sehingga karyawan dapat menjadi lebih nyaman dan kepuasan kerja akan terbentuk begitu pula dengan budaya organisasi yang diterapkan dengan baik maka semua karyawan dapat menjadi lebih produktif dalam bekerja dan loyalitaspun akan dengan mudah terbentuk.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan motivasi seseorang karyawan dari suatu organisasi perusahaan menjadi tinggi diantaranya meliputi gaji atau upah (reward), prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. Dari kesimpulan beberapa penelitian khususnya tentang sumber daya manusia telah disebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai

oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dari uraian di atas dapat terlihat jelas bahwa motivasi mempunyai peranan dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi dengan sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.⁸

Motivasi bisa menimbulkan banyaknya kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan jika motivasi karyawan menjadi lebih tinggi tetapi tidak didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerjanya tidak akan sesuai.

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik biasanya dengan membimbing dan melatih karyawannya sehingga dapat bekerja dengan baik. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, karena setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi atau keadaan sebuah perusahaan atau organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi sehingga memberikan produktivitas kerja yang baik. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi dapat

.

⁸ Desi Rahmawati, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian tulungagung", Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013.

⁹ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.

diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk dan karakter yang berbeda-beda. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan atau terus menerus. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui beberapa aktivitas yang dilakukan secara *continue* sehingga dapat mempengaruhi kinerja setiap anggota perusahaan baik secara individu maupun kelompok dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu membuat berbagai macam strategi dengan harapan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang lebih baik. Pengelolaan strategi tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena baik buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika peran sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik akan mempercepat pertumbuhan perusahaan tersebut.¹⁰

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual dimana setiap individunya mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada setiap individu tersebut. Semakin tinggi tingkat penilaian terhadap kegiatan tersebut, maka akan semakin sesuai dengan keinginan setiap

-

¹⁰ Misbachul Munir, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang", Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.

individunya. Dari pengertian tersebut, kepuasan dapat diartikan sebagai evaluasi yang mengambarkan seseorang atas perasaan dan sikapnya baik senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas dalam bekerja.¹¹

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai budaya kerja yang beraneka ragam. Pengertian budaya kerja disini merupakan suatu nilai kesepakatan bersama dari semua anggota karyawan yang terlibat dalam perusahaan, mengenai cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai yang diterapkan merupakan konsep nilai yang hidup dalam alam pemikiran individu ataupun sekelompok karyawan pada suatu perusahaan. Pada hakikatnya, bekerja dapat dilihat dari berbagai perspektif menurut beberapa orang seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia dalam mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dipercayainya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk membuat karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan dan manajemen pada perusahaan seharusnya mempunyai sudut pandang atau pemahaman yang sama mengenai makna budaya kerja dan batasan bekerja.¹²

Bersadarkan dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP

_

Andina Widya Harshanty, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.

¹²Dedi Kurniawan, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh, Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1, No. 1, Agustus 2012.

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKTOR NUSANTARA CABANG SURABAYA".

B. Rumusan masalah:

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peniliti akan merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya?
- 2. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin didapat yaiatu :

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Bagi Akedemis, hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Sumber Daya Manusia.

Bagi Perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan harapan dapat membuat perusahaan lebih berkembang dengan baik.

2. Praktis

Bagi penulis, diharapkan dapat mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nanti terjun ke dunia kerja dan mampu memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti mempunyai beberapa faktor yang mendorong atau memberi semangat untuk faktor tersebut.¹³

Menurut Nawawi dalam bukunya mengemukakan bahwa kata motivasi itu berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri (*motivasi instrinsik*) atau oleh manusia lain (*motivasi ekstrinsik*).¹⁴

Menurut Hasibuan, proses motivasi awal dimulai dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, kemudian (karyawan) mencari jalan untuk memenuhi

¹³ Mulyadi,SE.,MM."*MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(MSDM)*", (Bogor;Penerbit IN MEDIA 2015), 87.

¹⁴ Dr.Darsono P.,dkk, "Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia", Mitra Wacana Media;Jakarta, 2016. Hal.135

kebutuhan tersebut dengan bekerja sebagai karyawan, kemudian mereka berperilaku dan berorientasi terhadap satu tujuan yaitu bekerja dengan baik



kemudian setiap bulan mendapat gaji dan bisa dipergunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Setelah berperilaku terhadap satu tujuan tersebut kemudian mereka mengevaluasi setiap hasil kerjanya, sudah sejauh mana hasil yang didapat apakah mendekati tujuan atau malah sebaliknya. ¹⁵

Motivasi kerja merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.¹⁶

1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibegi menjadi 2 (dua) yaitu :

- a. Faktor Intern (faktor dalam diri sendiri)
 - Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap individu yang hidup didunia ini. Dalam memempertahankan hidup, manusia melakukan apa saja untuk hidup entah itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dan memadai, pekerjaan tetap meskipun penghasilan kurang, lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

-

Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008.
 Viona Malonda, "Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado", Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.

- Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini selalu kita alami sehari-hari. Keinginan yang keras untuk memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja dengan baik.
- Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, seseorang melakukan sebuah pekerjaan yaitu dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah pengakuan maupun untuk penghormatan dari orang lain. Setiap individu pasti akan melakukan apapun demi mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dari orang lain. Tentunya hal tersebut juga diimbangi dengan kerja keras untuk memperbaiki nasib dalam mencari rezeki yang lebih besar.
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dapat meliputi beberapa hal yaitu: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, adanya pemimpin yang adil dan bijaksana, adanya pekerjaan yang dapat dihargai oleh orang masyarakat umum.
- Keinginan untuk berkuasa, keinginan ini dapat mendorong seseorang untuk bekerja meskipun terkadang banyak yang melakukan dengan cara yang tidak terpuji. Kecuali seseorang yang benar-benar bekerja keras sehingga iya pantas untuk diberi kekuasaan dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan merasa puas jika didalam perusahaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan ide,

kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor Ekstern (faktor dari luar)

- Kondisi lingkungan kerja, merupakan keseluruhan baik sarana maupun prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini bisa berupa tempat kerja, fasilitas maupun alat bantu pekerjaan seperti alat kebersihan, lampu penerangan, kondisi yang tenang, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas, tetapi jika pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih nyaman ditempat kerja.
- Kompensasi yang memadai, merupakan penghasilan yang utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarganya.
 Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan pasti bisa mendorong motivasi kerja karyawan dengan baik. Jika kompensasinya tidak sesuai pasti akan membuat karyawan merasa kurang tertarik untuk bekerja keras, menjadi tidak tenang dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- Supervisi yang baik, fungsinya adalah untuk memberikan pengarahan, bimbingan, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kesalahan. Oleh karena itu, supervisi harus bisa dekat dengan karyawan agar suasana kerja

dapat tercipta dengan baik. Jika supervisi tidak dekat dengan karyawan, maka kemungkinannya dapatmenimbulkan suasana kerja yang tidak enak. Dengan demikian peran supervisi sangatlah penting dalam pengaruh motivasi kerja karyawan.

- Adanya jaminan pekerjaan, seseorang akan lebih bekerja keras jika terdapat jaminan kerja yang jelas dan memuaskan. Dari sini motivasi kerja karyawan akan meningkat dengan bekerja keras setiap hari dan berharap akan bekerja sampai tua dalam satu perusahaan saja karena mereka sudah berfikir adanya jaminan karier untuk masa depan.
- Status dan tanggung jawab, sangatlah penting bagi karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi yang sesuai, tetapi mereka juga membutuhkan status dalam jabatan suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, maka karyawan akan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan pekerjaannya.
- Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dalam perusahaan. Peraturan yang berlaku sifatnya mengatur dan melindungi karyawan terutama mengenai hak dan

kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, dan sebagainya.¹⁷

1.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja diawali pada suatu perasaan dan hati yang senang dan merupakan dasar terbentuknya motivasi berperilaku dan produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas merupakan suatu cerminan mulai dari pikiran, perasaan, dan hati yang senang dalam melakukan pekerjaan dan dari hal itu motivasi kerja karyawan pasti akan terdorong sehingga produktivitas dalam bekerja dapat terealisasikan. ¹⁸

Beberapa peneliti telah mengidentifikasi adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Salah satunya pada jurnal Ridwan purnama mengasumsikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja

¹⁷ Mulyadi, SE., MM. "MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)", (Bogor; Penerbit IN MEDIA 2015), 96-100.

¹⁸ Dr. Darsono P., dkk, "Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia", Mitra Wacana Media; Jakarta, 2016. Hal. 135

karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menjadi rendah.¹⁹

1.4 Indikator Motivasi Kerja

Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow dalam jurnal Sofyandi dan Garniwa, indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (Physiological need)

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar dan merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, rumah, oksigen, tidur, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (Safety need)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka akan muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan kerja dan jaminan hari tua pada saat karyawan sudah tidak bekerja.

c. Kebutuhan social (Social need)

Setelah penjelasan kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan social yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan

_

¹⁹ Ridwan Purnama, " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung", Jurnal Strategic, 2008

kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, liburan bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi karyawan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian karayawan serta efektifitas kerja karyawan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)

Aktualisasi diri merupakan *hierarki* kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi dan berkaitan dengan pengembangan potensi kerja karyawan yang sesungguhnya. Kebutuhan aktualisasi diri bertujuan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki karyawan. Dalam kebutuhan ini ada kecenderungan potensi yang meningkat karena karyawan mengaktualisasikan perilakunya. Karyawan didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.²⁰

2. Kepuasan Kerja

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge mengartikan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan dan menjadi hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.²¹

-

²⁰ Https://Www.Scribd.Com/Document/318528614/Indikator-Motivasi-Kerja-Menurut-A-Maslow

²¹ Irvan Adiwinata, dkk *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*. Universitas Kristen Petra, 2014.

Kepuasan kerja secara umum meliputi sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena itu pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal mulai dari kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat diwujudkan menjadi suatu hasil pekerjaan.²²

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Luthans, ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

a) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam kepuasan. Banyak penelitian yang menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

b) Gaji

Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c) Kesempatan promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda, contohnya karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami

²² Edhi Prasetyo, Dkk *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.

kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.

d) Pengawasan atau supervisor

Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian terhadap bawahan, contohnya memberikan nasehat dan bantuan, berkomunikasi secara personal maupun konteks pekerjaan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Adapun iklim partisipasi menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada partisipasi dalam keputusan tertentu.

e) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi karyawan secara individu.

f) Kondisi kerja

Kondisi atau lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (lingkungan bersih dan menarik) maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Dan sebaliknya, jika kondisi kerja buruk (udara panas dan suara bising) maka karyawan akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, seiring dengan tingginya

diversitas tenaga kerja, kondisi kerja menjadi penting contohnya tidak ada diskriminasi.²³

2.3 Hubungan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Robins, Kepuasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam berkerja, maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil ini mendukung penelitian dari Rokman dan Harsono yang menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan bekerja dengan lebih baik dan bersemangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik.²⁴

2.4 Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins dalam penelitian Eko Hertanto, terdapat indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam studi kepuasan kerja meliputi:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan dapat tercapai apabila pekerjaan seorang karyawan sudah sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

23 https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://e-

journal.uajy.ac.id/340/3/2MM01673.pdf&ved=2ahUKEwjBxr7L04 fAhVMwl8KHTHUATkQFj ADegQlBxAB&usg, diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

²⁴ Misbachul Munir, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang", Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.

- b) Kepuasan terhadap imbalan, dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sudah sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di perusahaan tersebut.
- c) Kepuasan terhadap supervisi atasan, karyawan sudah merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- d) Kepuasan dengan rekan kerja, karyawan merasa puas dengan rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan social.
- e) Kesempatan promosi, kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.²⁵

3. Budaya Organisasi

3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Robbins mendeskripsikan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang disebarluaskan dalam perusahaan yang kemudian dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan suatu perusahaan dalam mengelola karyawan dan konsumen.²⁶

Daniel R. Denison dalam buku Asmi Laksmi Riani mengartikan budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-

https://www.academia.edu/23819725/KUISIONER KEPUASAN KERJA KARYAWAN MOD EL ROBBINS and JUDGE

²⁵

²⁶ Asmi laksmi R. "Budaya Organisasi", (Yogyakarta; Graha ilmu, 2011).

prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktekpraktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan bagi manajer dalam perusahaan.²⁷

Jones dalam buku irham fahmi mendefinisikan budaya organisasi sebagai kultur organisasi yang mencakup sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi.

3.2 Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi

Menurut Krisdato, faktor-faktor yang dapat membentuk budaya organisasi yaitu:

- a) Observed behavioral regularities when people interact. Merupakan bahasa, kebiasaan dan tradisi, serta cara yang digunakan karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi yang digunakan dalam perusahaan.
- b) Group Norms. Merupakan nilai dan standar baku dalam organisasi.
- c) Exposed Values. Merupakan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang ingin dicapai dalam organisasi, contohnya kualitas produk dan sebagainya.

-

²⁷ Irham Fahmi, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja", (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2016), .186.

- d) Formal philosophy. Merupakan kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham.
- e) Rules of the game. Merupakan aturan-aturan dalam suatu perusahaan (the ropes), hal-hal apa saja yang harus dipelajari, oleh karyawan baru agar dapat diterima dalam suatu organisasi tersebut.
- f) *Climate*. Merupakan suatu perasaan yang sangat eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, atasa, dan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain.
- g) Embedded skills. Merupakan suatu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi kegenerasi lainnya.
- h) Habits of thinking, mental models, and or linguistic paradims.

 Merupakan adanya suatu kesamaan "frame" yang mengarahkan pada
 persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi),
 pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan, baru pada
 awal proses sosialisasi.
- Shared meanings. Merupakan rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari.
- j) Root Metaphors or integrating symbols. Merupakan suatu ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik organisasi yang secara sadar maupun tidak sadar tercermin dari bangunan, lay out ruang kerja, dan materi artifacts

lainnya. Hal ini menyatakan respon emosional dan estetika anggota organisasi, disamping kemampuan kognitif maupun kemampuan evaluative anggota organisasi.

3.3 Indikator Budaya Organisasi

Ada banyak karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat dari budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, disini karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko atau keputusan.
- b. Perhatian kepada hal-hal yang rinci, karyawan diharapkan dapat menjalankan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada hal-hal yang detail dan rinci.
- c. Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen berfokus lebih kepada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hal tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi daripada individu.
- e. Orientasi tim, Dilihat dari kegiatan kerja diorganisasi pada tim daripada individu.
- Keagresifan, Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada bersikap santai.

g. Stabilitas, Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertimbangkannya status sebagai lawan dalam perbandingan pertumbuhan atau inovasi.²⁸

3.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja

Perusahaan-perusahaan besar dapat bertahan selama berpuluh-puluh tahun karena mereka mempunyai budaya organisasi yang kuat. Kekuatan budaya organisasi dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Oleh sebab itu, budaya organisasi perlu dipertahankan dan dikembangkan secara terus-menerus. Contohnya *International Business Machine (IBM)* mempunyai budaya organisasi melayani konsumen sepuas mungkin, Honda budayanya adalah komitmen terhadap kualitas produk, Apple budayanya memberi informasi yang cepat dan tepat. ²⁹

Sesuai dengan teori yang telah dikembangkan oleh Schermerhorn, bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya kerja merupakan suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam

_

MN%2520Bab2001.doc&ved=2ahUKEwj17vGFuZnfAhWIRY8KHdKsA5cQFjABegQIB

 $^{^{28}\}underline{https://www.google.co.id/url?sa=t\&source=web\&rct=j\&url=https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00495-ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-ac.id/eColls/eDoc/Ac.id/eColls/eDoc/Ac.id/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eColls/eC$

²⁹ Dr.Darsono P.,dkk, "Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia", Mitra Wacana Media; Jakarta, 2016. Hal.278

suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.³⁰

4. Produktivitas Kerja

4.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau karyawan yang membandingkan antara *input* dan *output*, bisa juga dikatakan bahwa apabila seorang pekerja menghasilkan hasil kerja yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya juga akan naik.³¹

Edy Sutrisno mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produk dengan perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Tohardi dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan

30 Dedi Kurniawan,dkk. " Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh", Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala;2012.

³¹ Mulyadi,SE.,MM."MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(MSDM)", (Bogor;Penerbit IN MEDIA 2015), 100.

lingkungan perusahaan. Sedarmayanti mengemukakan bahwa faktor tersebut diantaranya adalah :

- a. Sikap mental, yaitu:
- 1. Motivasi kerja
- 2. Disiplin kerja
- 3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas terutama penghayatan tentang arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini bisa diartikan sebagai pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu jika pegawai semakin terampil, maka akan lebih mudah dalam bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kemampuan dalam kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah perusahaan maka akan tercipta ketenangan dalam bekerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila penghasilan meningkat maka konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai mempunyai gizi yang baik dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat dalam bekerja, apalagi jika mempunyai semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik,kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikin untuk meningkatkan produktivitas kerja.³²

4.3 Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno dalam buku Mulyadi, menjelaskan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan

Karyawan harus mempunyai sebuah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap karyawan saat bekerja. Hal ini dapat memberikan daya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya.

b.Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai nantinya akan dapat dirasakan oleh karyawan baik oleh yang mengerjakan maupun

³² Mardjan Dunggio, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara", Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533.

yang menikmati pekerjaan tersebut. Sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing karyawan dapat terlaksana dengan baik.

c.Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk bisa menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dalam satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

d.Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangann diri pasti akan dilakukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada selanjutnya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

e.Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari yang telah lalu. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menjadi sangat berguna bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.³³

4.4 Dampak Produktivitas kerja

Dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil, karyawan selalu berupaya dalam peningkatan produktivitas. Jika kita amati peningkatan produktivitas dapat kita lihat sebagai sikap atau perilaku seorang pekerja, tetapi bisa juga didalamnya terdapat teknis yang dikuasai oleh seorang pekerja. Untuk itu pimpinan harus bisa memahami apa yang menjadi faktor utama dalam meningkatnya produktivitas. Salah satunya yang harus diperhatikan oleh para pimpinan yaitu etos kerja. Pimpinan harus mampu untuk membina mental kerja karyawan, disiplin kerja, pengetahuan, fisik, skill maupun keterampilan dan sebagainya.³⁴

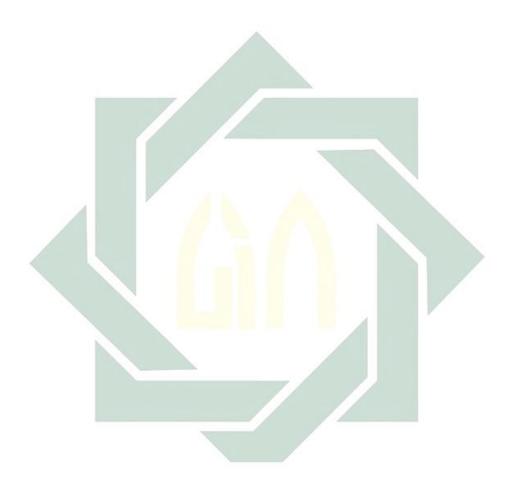
Produktivitas pada hakikatnya mencakup seluruh kegiatan dan mental seorang pekerja maupun mental seorang pimpinan yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan itu harus mempunyai impipan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Pekerja atau pimpinan yang mempunyai sikap demikian akan bisa mendorong motivasi dan akan selalu meningkatkan apa yang dikerjakan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Produktivitas harus dijadikan satu bagian yang sangat penting dalam menjalankan sebuah

.

³³ Mulyadi,SE.,MM."*MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(MSDM)*", (Bogor;Penerbit IN MEDIA 2015), 106.

³⁴ Mulyadi,SE.,MM."*MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA(MSDM)*", (Bogor;Penerbit IN MEDIA 2015), 106.

pekerjaan untuk membuat perencanaan dan strategi organisasi yang mencakup dalam bidang produksi, pemasaran, manajemen, keuangan, dan lain sebagainya.³⁵



-

 $^{^{35}}$ Mulyadi, SE., MM." MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM) ", (Bogor; Penerbit IN MEDIA 2015), 107.

B. Peneliti Terdahulu

Table 2.1
Peneliti Terdahulu Yang Relevan

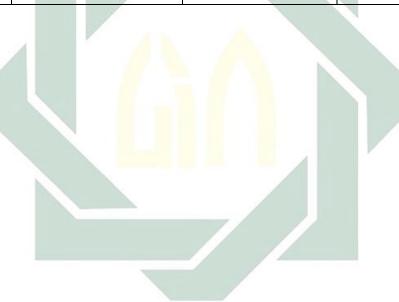
NO.	Nama Peneliti dan Thn.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Penelitian				
1.	Desi Rahmawati (2013)	Pengaruh Motivasi	Peran manajer dalam	- Variable bebas	- Objek Penelitian.
		Terhadap Produktivitas	memotivasi kerja	yang digunakan	- Total Responden
		Kerja Karyawan PR	karya <mark>wan</mark> dengan	yaitu Motivasi	Penelitian.
		Fajar Berlian Tu <mark>lun</mark> g	me <mark>mbe</mark> rikan Gaji,	Kerja.	- Variabel bebas
		Agung	Bo <mark>nu</mark> s, dan Promosi,	- Variable terikat	yang diteliti selain
			akan mempengaruhi	yang digunakan	Motivasi Kerja
			Produktivitas kerja	yaitu Produktivitas	yaitu Kepuasan
			karyawan.	Kerja.	Kerja dan Budaya
				- Metodologi	Organisasi.
				penelitian	
			/ //	kuantitatif.	
2.	Dedi Kurniawan, A. Rahman	Pengaruh budaya kerja	Hasil penelitian	- Variable bebas	- Objek Penelitian.
	Lubis, Muhammad Adam	dan motivasi kerja	menunjukkan bahwa	yang digunakan	- Total Responden
	(2012)	terhadap kinerja	budaya kerja	yaitu Motivasi	Penelitian.
		karyawan international	mempunyai pengaruh	Kerja dan Budaya	- Variabel bebas
			dominan terhadap	Kerja.	yang diteliti selain

		federation red cross	peningkatan kinerja	- Metodologi	Motivasi Kerja dan
		(ifrc) banda aceh	karyawan	penelitian	Budaya Kerja yaitu
			International	kuantitatif.	Kepuasan Kerja.
			Federation Red Cross		- Variable terikat
			(IFRC) Banda Aceh,		yang digunakan
			sedangkan motivasi		yaitu Produktivitas
			kerja mempunyai		Kerja Karyawan.
			pengaruh lebih kecil		
			terhadap peningkatan		
			kine <mark>rja kary</mark> awan		
			pada International		
			Federation Red Cross		
			(IFRC) Banda Aceh.		
3.	Misbachul Munir (2013)	Pengaruh Motivasi	Motivasi Kerja,	- Variable bebas	- Objek Penelitian.
		Kerja, Kepuasan Kerja,	Kepuasan Kerja,	yang digunakan	- Total Responden
		Budaya Organisasi Dan	Budaya Organisasi	yaitu Motivasi	Penelitian.
		Kepemimpinan	Dan Kepemimpinan	Kerja, Kepuasan	- Variabel bebas
		Terhadap Kinerja	Berpengaruh Positif	Kerja dan Budaya	yang diteliti selain
		Karyawan Rumah Sakit	Terhadap Kinerja	Organisasi.	Motivasi Kerja,
		Umum Daerah	Karyawan Rumah	- Metodologi	Kepuasan Kerja
		Tugurejo Semarang	Sakit Umum Daerah	penelitian	dan Budaya Kerja.
			Tugurejo Semarang	kuantitatif.	

					- Variable terikat
					yang digunakan
					yaitu Produktivitas
					Kerja Karyawan.
4.	Viona Malonda (2013)	Kepuasan Dan Motivasi	Hasil analisis	- Variable bebas	- Variable bebas
		Kerja Pengaruhnya	menunjukan secara	yang digunakan	yang digunakan
		Terhadap Produktivitas	simultan dan parsial	yaitu Motivasi	selain Motivasi
		Kerja Karyawan PT.	kepua <mark>saan</mark> kerja dan	Kerja dan Kepuasan	Kerja dan,
		Matahari Megamall	motivasi berpengaruh	Kerja.	Kepuasan Kerja
		Manado	positif terhadap	- Metodologi	yaitu Budaya
			produktifit <mark>as</mark> kerja	penelitian	Organisasi.
			sehingga hipotesis	kuantitatif.	- Total Responden
			yang	- Variabel Terikat	- Objek Penelitian.
			menyatakan di duga	yang digunakan	
			kepuasan, dan	yaitu Produktivitas	
			motivasi kerja secara	Kerja Karyawan	
			simultan dan parsial		
			berpengaruh		
			signifikan terhadap		

			produktivitas kerja		
			karyawan dapat		
			diterima.		
5.	Irvan Adiwinata, dkk (2014)	Pengaruh Kepuasan	Hasil dari penelitian	- Variable bebas	- Total Responden.
		Kerja dan Motivasi	ini menunjukkan	yang digunakan	- Objek Penelitian.
		Kerja Terhadap	bahwa kepuasan	yaitu Kepuasan	- Variable bebas
		Produktivitas Kerja	kerja dan motivasi	Kerja dan Motivasi	yang digunakan
		Karyawan CV. Intaf	kerja berpengaruh	Kerja.	selain Motivasi
		Lumajang.	positi <mark>f dan</mark> signifikan	- Metodologi	Kerja dan Kepuasan
			terh <mark>ada</mark> p	penelitian	Kerja yaitu Budaya
			pro <mark>du</mark> ktivitas kerja	kuantitatif.	Organisasi.
			karyawan CV. Intaf	- Variabel Terikat	
			Lumajang secara	yang digunakan	
			parsial maupun	yaitu Produktivitas	
			simultan.	Kerja Karyawan.	
			Berdasarkan hasil		
			penelitian tersebut,		
			maka untuk		
			meningkatkan		
			produktivitas kerja		
			karyawan CV. Intaf		
			Lumajang, manager		

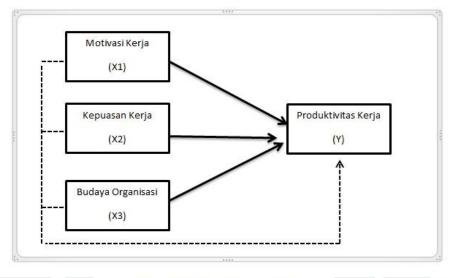
dapat memberikan
bonus dan kenaikan
pangkat sehingga
karyawan merasa
mendapatkan
kepuasan dan
motivasi kerja



C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual

Kerangka Berfikir



Gambar 2.1

Keterangan:

----- Parsial

____ Simultan

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini mempunyai tiga variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Kerangka konseptual ini digunakan untuk memberikan pengarahan kepada peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh secara parsial yaitu:

- Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.
 Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada
 PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Kemudian pengaruh secara simultan yaitu dimana Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar terjadi dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasaran pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

- H0: Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- H2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- H0: Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- H3: Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- H0: Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- H4: Motivasi kerja, kep<mark>uasan kerja dan</mark> budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- H0: Motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti perlu melakukan pengumpulan data misalnya dengan cara mengedarkan kuesioner, dan sebagainya.³⁶

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan Maret 2019. Tempat penelitian ini dilakukan di kantor PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang beralamatkan di Jl. Jemur Sari No. 67 Surabaya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas subyek maupun obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti. ³⁷ Sedangkan, pengertian sampel adalah suatu

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 7.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 80.

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁸ Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya, sejumlah 30 orang yang terdiri dari staf manajemen.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat dalam objek penelitian.³⁹

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas tentang tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah produktivitas kerja.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2014), 81 ³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2014), 85.

_

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*(Bandung: Alfabeta,2014) 39.

E. Difinisi Operasional

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	
Motivasi Kerja	Dorongan atau tindakan setiap individu	Abraham Maslow:	
(X1)	maupun kelompok untuk mencapai	a. Kebutuhan fisiologis.	
(211)		b.Kebutuhan rasa aman.	
	tujuan tertentu.	c.Kebutuhan social.	
		d.Kebutuhan penghargaan.	
4		e.Kebutuhan aktualisasi diri.	
Kepuasan Kerja	Perasaan karyawan terhadap aspek-	Robbins:	
(X2)	aspek dalam bekerja.	1. Kepuasan terhadap	
()	and the same of th	pekerjaan.	
		2. Kepuasan terhadap imbalan.	
		3. Kepuasan terhadap	
		supervisi atasan.	
		4. Kepuasan terhadap rekan	
		kerja.	
		5. Kesempatan promosi.	
Budaya Organisasi	Sebuah aturan yang dijalankan secara	Robbins dan Judge :	
(X3)	bersama dalam suatu perusahaan.	a. Inovasi dan berani dalam	
(113)	oersama aaram saara perasamann.	mengambil resiko	
		b. Perhatian kepada hal-hal	
		yang kecil	
		c. Orientasi hasil	
		d. Orientasi orang	

		e. Orientasi tim.
		f. Keagresifan
		g. Stabilitas.
Produktivitas Kerja	Sesuatu yang digunakan sebagai tolak	Edy Sutrisno:
(Y)	ukur yang menyatakan baik buruknya	a.Kemampuan
(-)		b.Meningkatkan hasil yang
	kinerja karyawan dalam perusahaan.	dicapai
		c.Semangat kerja
		d.Pengembangan diri
		e.Mutu
		f. Efisiensi

F. Uji Validitas

Uji validitas sangat dibutuhkan sebagai penguji keabsahan instrument penelitian sehingga bisa digunakan untuk alat menggali data pada saat melakukan penelitian.⁴¹

Salah satu cara yang dapat digunakan yaitu dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor total setiap atribut. Teknik korelasi yang digunakan yaitu *pearson product moment correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r

: koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

⁴¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Hlm 130.

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

Y : jumlah skor yang diperoleh dari seluruh item

 $\sum XY$: jumlah perkalian X dan Y

 $\sum X^2$: jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

 ΣY^2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Perhitungan uji validitas dari variabel X₁, X₂, X₃ dan Y tersebut, akan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16. Adapun kriteria penilaian uji validitas yaitu:

- 1. Apabila r hitung > r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2. Apabila r hitung \leq r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut tidak valid.⁴²

G. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada setiap penelitian, timbulnya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Maka dari itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang

⁴² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014),

sebenarnya, kesalahan pengukuran sangatlah perlu diperhitungkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan dalam penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

$$r_{II} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_{\rm t}^2}{\sigma_{\rm t}^2}\right)$$

Keterangan:

 r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

 $\Sigma \sigma^2$: jumlah butir pertanyaan

 σ^{21} : varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.⁴³ Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.

H. Data dan Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder

:

1. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti bisa menggunakan

43 Tony Wijaya, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS (Yogyakarta:Universitas Atma

Jaya,2009), 110

kuesioner untuk disebarkan kepada para responden, bisa melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.⁴⁴

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu hasil dari kuesioner dan wawancara yang didapatkan melalui responden.

2. Sumber data sekunder.

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di tempat penelitian. Sehingga peneliti hanya fokus untuk mencari dan mengumpulkannya saja. ⁴⁵ Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi dan penelitian terdahulu yang relevan.

I. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu instrument terpenting untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti dapat mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari responden. ⁴⁶ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5

⁴⁴ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006) 129

⁴⁵ Jonathan Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Hlm. 124

⁴⁶ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada Group, 2008), 77

Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan dua cara. Yaitu yang Pertama, penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan "google form" untuk responden yang secara kebetulan dapat mengakses kuesioner secara online. Kedua, dilakukan secara manual dengan menggunakan kuesioner yang sudah di cetak dan diserahkan secara langsung oleh peneliti kepada responden yang tidak dapat mengakses kuesioner secara online.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin mengetahui hal tertentu dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.⁴⁷

Pada penelitian ini, wawancara hanya akan dilakukan apabila peneliti ingin menambah wawasan informasi terkait informasi mengenai karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

⁴⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Hlm 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara Uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila nilai probabilitas >0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya. 48

b) Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya suatu hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linier kepada masing-masing variabel.⁴⁹

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.⁵⁰

d) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya macam-macam variabel dalam model tidak sama. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser. Uji

⁴⁸ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 54

⁴⁹ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* Hlm. 98.

⁵⁰ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* Hlm. 102.

ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. ⁵¹ Jika residual memiliki varians yang sama disebut dengan homoskedastisitas. Dan jika variansnya tidak sama disebut dengan heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitupula sebaliknya. ⁵²

2. Uji Hipotesis

a) Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih pada setiap variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

a : konstanta

 b_1,b_2,b_3 : koefisien regresi

 X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (kualitas produk, harga, promosi)

e : error

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan

⁵¹ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* Hlm. 103.

⁵² "Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser" dalam https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html diakses pada 25 September 2018 pukul 17.28 WIB

memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.⁵³ Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebalinya.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebalinya.

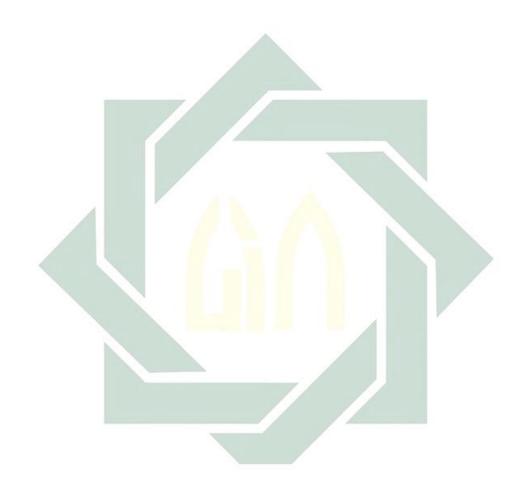
d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R² kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.⁵⁵

⁵³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 99

⁵⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete*, Hlm.99.

⁵⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete*, Hlm. 98.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya

Tahun 1974

Berawal di sebuah kantor di Jalan Majapahit-Jakarta, PT Traktor Nusantara mengawali usahanya dengan menjadi distributor untuk *Massey Ferguson Farm Tractor*. Selanjutnya berturut-turut PT Traktor Nusantara menjadi distributor *PERKINS Engine*, *TOYOTA Industrial Equipment*, *HITACHI SUMITOMO Crane*, *LINK BELT Crane*, *JCB Contruction Equipment*, *SAKAI Road Construction Equipment*, *PERKINS SABRE Marine Engine* dan *GARDNER DENVER Compressor's*.

Tahun 1983

PT Traktor Nusantara mendirikan anak perusahaan, PT Swadaya Harapan Nusantara, yang pada awalnya bergerak dalam bidang perakitan *TOYOTA Forklift* dan *MASSEY FERGUSON Farm Tractor*. Dalam perkembangannya, PT Swadaya Harapan Nusantara merubah bisnisnya dari perakitan menjadi penyewaan *Forklift TOYOTA*, distribusi Pembangkit Listrik merk *FG WILSON*, serta jasa perancangan dan pengerjaan instalasi yang berhubungan dengan Pembangkit Listrik.

57

Setelah terjadi perkembangan yang pesat pada awal dekade pertama,

PT Traktor Nusantara melakukan langkah besar dengan mendirikan kantor

pusat untuk lebih meningkatkan pelayanan ke pelanggan dalam segala hal

untuk terus menuju perkembangan dan kesuksesan, bersama-sama dengan

stakeholder.

Tahun 1989

PT Traktor Nusantara menempati kantor pusatnya di Jalan Raya

Pulogadung No.32, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta-Indonesia.

Dalam kurun waktu 9 tahun tepatnya pada tahun 1996-2005, PT Traktor

Nusantara menetapkan untuk mendirikan beberapa cabang sebagai pusat

kegiatan yang meliputi Sales-Part-Service yang tersebar di seluruh

Indonesia beserta pendirian beberapa Service Point lainnya. Sampai saat ini

sudah tercatat 16 Cabang dan 9 Service Point di seluruh Indonesia.

Tahun 1996

Satu cabangnya berada di Surabaya, PT Traktor Nusantara Cabang

Surabaya didirikan pada tanggal 14 Juni, yang berlokasi di Jl. Jemursari

No.63 Surabaya. PT Traktor Nusantara cabang Surabaya juga pusat

kegiatan yang meliputi Sales-Part-Service, dimana terdiri dari ± 30

karyawan baik tetap maupun Outsourching.

2. Data Umum Perusahaan

: PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Jenis Perusahaan

Nama Perusahaan

: Distributor

Deskripsi Bisnis

: Distributor.

Didirikan Tahun : 1996.

Direktur Utama : Koji Yokota

Alamat : Jl. Raya Jemursari No.63, Jemur wonosari,

Surabaya.

Kantor Pusat : PT. Traktor Nusantara Jakarta.

No. Telp. : (031) 8420031. No. Fax. : (031) 8420032.

Home Page : <u>www.traknus.co.id</u>

3. Visi Dan Misi

PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi: Menjadi perusahaan yang handal dengan memberikan solusi di bidang industri, pertanian, pembangkit listrik dan konstruksi jalan dengan nilai terbaik.

Misi: Memberikan nilai terbaik bagi pelanggan, karyawan, pemegang saham dan semua pihak terkait lainnya.

4. Logo PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya

Gambar 4.3

Sumber : PT Traktor Nusantara



5. Produk PT. Traktor Nusantara

Produk yang dihasilkan oleh PT. Traktor Nusantara yaitu:

1. Massey Ferguson Traktor



2. Perkins Engine



3. Toyota Forklift



Gambar 4.4 Toyota Forklift

Sumber: PT. Traktor Nusantara

4. Hitachi Sumitomo Construction



Gambar 4.5 Hitachi Sumimoto Crane

Sumber: PT. Traktor Nusantara

5. Link Belt Crane



Gambar 4.6 Link Belt Crane Sumber: PT. Traktor Nusantara

6. FG Wilson Generating Set



Gambar 4.7 FG Wilson Generating Set

Sumber: PT. Traktor Nusantara

7. Sakai Heavy Industries



Gambar 4. 8 Sakai Road Equipment

Sumber: PT. Traktor Nusantara

8. Kubota Mini Excavator



Gambar 4.9 Kubota Mini Excavator

Sumber: PT. Traktor Nusantara

9. Canycom Crawler Carrier



Gambar 4.10 Canycom Crawler Carrier

Sumber: PT. Traktor Nusantara

10. BT & Raymond Forklift



Gambar 4.11 BT dan RAYMOND Forklift

Sumber: PT. Traktor Nusantara

11. Traknus Genset



Gambar 4.12 Traknus Genset

Sumber: PT. Traktor Nusantara

12. TYM Traktor



Gambar 4.13 TYM Traktor

Sumber: PT. Traktor Nusantara

13. Ingersoll Rand Compressor



Gambar 4.14 Ingersoll Rand Compressor

Sumber: PT. Traktor Nusantara

14. Forklift Rental



Gambar 4.15 Forklift Rental

Sumber: PT. Traktor Nusantara

6. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya. Terdapat 30 responden yang merupakan karyawan di PT. Traktor Nusantara (Traknus) Cabang Surabaya yang digunakan sebagai objek penelitian ini dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti yang meliputi tentang nama, jenis kelamin, dan jabatan di PT. Traknus Cabang Surabaya.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.

Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
1	X 1.1	0,05	0,3493	0,717	Valid
2	X 1.2	0,05	0,3493	0,984	Valid
3	X 1.3	0,05	0,3493	0,984	Valid
4	X 1.4	0,05	0,3493	0,914	Valid
5	X 1.5	0,05	0,3493	0,878	Valid
			//	1/	

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi kerja valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

No.	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterangan
		Kesalahan			
1	X 2.1	0,05	0,3493	0,825	Valid
1	A 2.1	0,03	0,3493	0,823	vanu
2	X 2.2	0,05	0,3493	0,892	Valid
3	X 2.3	0,05	0,3493	0,888	Valid
4	X 2.4	0,05	0,3493	0,892	Valid
į.		4 6			
5	X 2.5	0,05	0,3493	0,919	Valid
			7 1		
6	X 2.6	0,05	0,3493	0,633	Valid
7	X 2.7	0,05	0,3493	0,723	Valid
				4	

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel kepuasan kerja memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepasan kerja tersebut valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

	No.	Item	Taraf	r	r Hitung	Keteranga
			Kesalahan	Tabel		n
=	1	X 3.1	0,05	0,3493	0,858	Valid
	2	X 3.2	0,05	0,3493	0,830	Valid
	3	X 3.3	0,05	0,3493	0,858	Valid
	4	X 3.4	0,05	0,3493	0,828	Valid
6	5	X 3.5	0,05	0,3493	0,816	Valid
	6	X 3.6	0,05	0,3493	0,883	Valid
100	7	X 3.7	0,05	0,3493	0,731	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel budaya organisasi memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel budaya organisasi tersebut valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Item	Taraf	r Tabel	r Hitung	Keterang
•		Kesalahan			an
1	Y 1	0,05	0,3493	0,825	Valid
2	Y 2	0,05	0,3493	0,889	Valid
3	Y 3	0,05	0,3493	0,776	Valid
4	Y4	0,05	0,3493	0,874	Valid
5	Y5	0,05	0,3493	0,786	Valid
6	Y6	0,05	0,3493	0,848	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel produktivitas kerjamemiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepuasan produktivitas kerja tersebut valid.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen penelitian mulai dari variabel bebas yakni motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi serta variabel terikat produktivitas kerja memiliki pernyataan yang valid, sehingga seluruh item diikut sertakan pada proses selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas kuisioner disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai R Alpha	Keterangan
1.	Motivas <mark>i K</mark> erja (X1)	0,934	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,921	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X3)	0,921	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,913	Reliabel

Sumber: Kues

Sumber: kusioner yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel. Dibuktikan dengan nilai r *alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	-	30
Normal Parameters ^{a.b}	Mean	.0000000.
	Std. Deviation	2.17730378
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.174
	Negative	143
Kolmogorov-Smirnov Z		.953
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,323 >

0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini

berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SUMY1 *	Between Groups	(Combined)	49.567	3	16.522	2.858	.056
SUMX1		Linearity	49.176	1	49.176	8.507	.117
		Deviation from Linearity	.390	2	.195	.034	.967
	Within Groups		150.300	26	5.781		
	Total		199.867	29			

Calculated from data

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,056, kerpuasan kerja sebesar 0,117, dan budaya organisasi 0,414 yang dimana seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,592	1,689
Kepuasan Kerja (X2)	0,155	6,447
Budaya Organisasi(X3)	0,140	7,148

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,592 dan VIF 1,689 variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,155 dan VIF 6,447 dan variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar

0,140 dan VIF 7,148. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance >0,1.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	Т	Sig.
1	(Constant)	4.157	2.907		1.430	.165
	SUMX1	061	.146	105	418	.680
	SUMX2	032	.230	069	140	.890
	SUMX3	006	.240	013	026	.980

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics* 16 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.10 Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity	Statistics
Model	1	В	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.157	2.907		1.430	.165		
	SUMX1	061	.146	105	418	.680	.592	1.689
	SUMX2	032	.230	069	140	.890	.155	6.447
	SUMX3	006	.240	013	026	.980	.140	7.148

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

$$Y = 4,157 - 0,061X1 - 0,32X2 - 0,006X3 + 2,907$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut :

- Konstanta (β0) = 4,157 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas=0, maka nilai produktivitas kerja sebesar 4,157.
- 2. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (β1) = -0,061 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan

pula produktivitas kerja sebesar 0,061 dengan asumsi variabel lain konstan.

- 3. Nilai Koefisien Kepuasan Kerja (β 2) = -0,032 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0,032 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien Budaya Organisasi (β3) = -0,006 menunjukkan jika Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka akan menurunkan pula Budaya Organisasi sebesar 0,006 dengan asumsi variabel lain konstan.

b) Uji T

Tab<mark>el 4</mark>.11 Hasil Uji T

Coefficientsa

	Compone									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients						
Mode	el	В	Std. Error	Beta	t	Sig.				
1	(Constant)	20.656	4.288		4.817	.000				
	SUMX1	.436	.184	.504	2.363	.026				
	SUMX2	220	.160	285	-1.372	.182				
	SUMX3	021	.226	018	093	.927				

a. Dependent Variable: SUMY1

a) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada

PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H₀: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

 H_1 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.

 H_0 ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,026 < 0,05 atau nilai t hitung 2,363 > t tabel 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

b) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja padaPT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H₀: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

 H_2 diterima, jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.

 H_0 ditolak, jika nilai signifikan > 0.05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,187 > 0,05 atau t hitung -1,372 < t tabel 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

c) Uji Hipotesis III

Uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu:

H₃: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerjapada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H₀: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas
 kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

 H_3 diterima, jika nilai signifikan < 0.05 atau t hitung > t tabel.

 H_0 ditolak, jika nilai signifikan > 0.05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,0927 > 0,05 atau t hitung -0,0923 < t tabel 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

b. Uji F

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.388	3	20.796	3.933	.019a
	Residual	137.479	26	5.288		
	Total	199.867	29			

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasiX3, MotivasiKerjaX1, KepuasanKerjaX2

e) Uji Hipotesis IV

Hipotesis ke-empat pada penelitian ini adalah:

H₄: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT.
 Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

H₀: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

 H_4 diterima, jika nilai signifikan < 0.05 atau F hitung > F tabel.

H₀ ditolak, jika nilai signifikan > 0,05 atau F hitung < F tabel.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh tiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yakni sebesar 0,019 < 0,05 atau F hitung 3,933 > F tabel 2,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima yang berarti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Model Summary^b

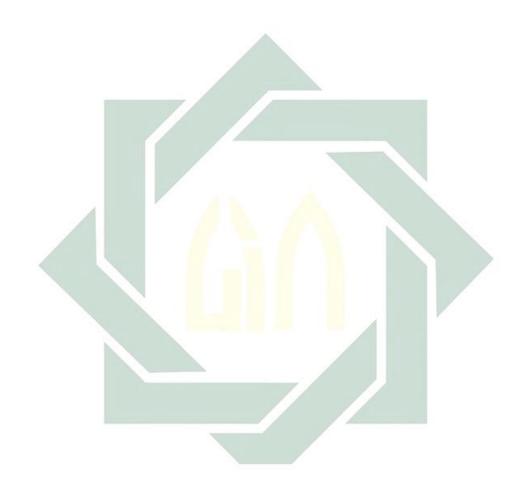
	· ·				
_				Std. Error of the	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	Durbin-Watson
1	.559ª	.312	.233	2.29949	1.643

a. Predictors: (Constant), budayaorganisasiX3, MotivasikerjaX1, kepuasankerjaX2

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,312 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel terikat yakni produktivitas kerja sebesar 31,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.



BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan pembahasan terkait dengan hasil penghitungan dalam bab 4. Peneliti telah melakukan serangkaian uji untuk melihat pengaruh dari setiap variable independen terhadap variable dependen. Penelitian ini berfokus kepada variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya yang terdiri dari karyawan administrasi umum, kasir, part counter, part service, marketing, Administration Depart. Head, Service Depart. Head, Warehouse, Deputy BOH, security, Adm. Product Support, Purchase Depart. Head yang berjumlah 30 orang responden. Hasil analisis yang digunankan oleh peneliti untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistics 16.

Sebelum mulai masuk ke dalam rangkaian hasil analisis serangkaian uji, terlebih dahulu peneliti menyampaikan hasil dari rekapitulasi karakteristik responden dilihat dari seberapa lama perusahaan menjalin kerjasama satu sama lain.

A. Pengaruh Motivasi Kerja, terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya .

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,026 < 0,05 atau nilai t hitung 2,363 > t tabel 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Motivasi kerja menurut Samsuni pada penelitiannya menyebutkan bahwa Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kemudian menurut Manullang dalam buku Sumber Daya Manusia, motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dapat memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pemberian dorongan terhadap karyawan ini bertujuan untuk menggiatkan mereka agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang tersebut.

Sedangkan menurut karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya menyatakan bahwa di perusahaan tersebut tidak pernah melakukan *briefieng* (apel pagi) bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Ini berarti bahwa PT Traktor Nusantara Cabang

⁵⁷ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian TulungAgung", (Studi Fakultas Ekonomi Universitas Tulungagung, 2013), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

⁵⁶ Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.

Surabaya tidak pernah memberikan semangat maupun dorongan kepada karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Peraturan peusahaan juga tergolong sangat fleksibel, banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak ada sanksi akan hal itu. Sehingga hasil dari uji t mengenai variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H₁ dalam penelitian ini di terima.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali ⁵⁸ dan Ridawan Purnama ⁵⁹ yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian Arif yusuf hamali menyatakan bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sudah baik namun dimensi sikap mental memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel produktivitas kerja, yaitu pada indikator disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, pengalaman kerja, dan hubungan kerja dengan atasan. ⁶⁰

-

⁵⁸ Arif Yusuf H, "Pengaruh motivasi terhhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. X Bandung)" (Skripsi-Politeknik PIKSI Ganesha Bandung, 2013) 8.

⁵⁹ Ridwan Purnama, "Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada bagian produksi CV. EPSILON Bandung" 2008), 69.

⁶⁰ Arif Yusuf H, "Pengaruh motivasi terhhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. X Bandung)" (Skripsi-Politeknik PIKSI Ganesha Bandung, 2013) 8.

B. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,187 > 0,05 atau t hitung -1,372 < t tabel 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya...

Perlu diperhatikan agar para karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang, tidak terpaksa dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan tercipta sebuah kepuasan kerja bagi para karyawan. Kepuasan kerja akan menjadi berbeda pada setiap individunya. Menjadi lebih sulit untuk mengetahui ciri-ciri dari kepuasan pada setiap individu. Namun demikian, dari cerminan kepuasan kerja itu dapat diketahui bahwa semuanya tergantung pada setiap individunya.⁶¹

Kepuasan kerja menurut Robins, menyebutkan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam berkerja, maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. 62 Menurut Luthans ada lima dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan Job Descriptive

⁶¹ Edhi Prasetyo, M. Wahyudin, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta", Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

⁶² Edhi Prasetyo, Dkk Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014

Indeks (JDI). Kelima dimensi tersebut adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi pekerjaan, kepuasan terhadap penyelia dan kepuasan terhadap rekan kerja⁶³ Sementara, menurut karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya menyatakan bahwa diperusahaan tersebut sudah mengupayakan kepuasan kerja bagi karyawan seperti gaji, tunjangan kesehatan dan rewards bagi karyawan. Sehingga karyawan sudah merasa puas terhadap perusahaan maupun pekerjaan mereka sendiri. Selanjutnya kepuasan kerja dianggap tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja sudah seharusnya menjadi hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya, dan itu sudah menjadi hal yang wajib agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

Selain dari teori diatas, menyatakan bahwa penelitian ini tidak relevan dengan penelitian yang dilakukan Viona Malonda⁶⁴ dan Irvan Adi W⁶⁵. Dimana hasil dari penelitian keduanya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

-

⁶³ Irvan Adiwinata, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang" (Studi-Universitas Kristen Petra,2014), 2.

⁶⁴ Viona Malonda, "Kepuasan dan Motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Mega Mall Manado" (Studi-Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013), 977.

⁶⁵ Irvan Adiwinata, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang" (Studi-Universitas Kristen Petra, 2014), 8.

C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,0927 > 0,05 atau t hitung -0,0923 < t tabel 2,055 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ ditolak yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya. Hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa masih terdapat budaya organisasi yang kurang baik dalam perusahaan. Berikut ini merupakan alasan kenapa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya:

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan bagi manajer dalam perusahaan.⁶⁶

Umumnya, dalam bekerja bisa juga dipandang dari berbagai perspektif tertentu seperti bekerja dalam bentuk ibadah, suatu cara manusia dalam mengaktualisasikan dirinya, merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dipercayainya. Budaya merupakan nilai atau norma norma yang dianut atau dikuti oleh suatu organisasi, bisa berbentuk sikap maupun perbuatan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, namun

-

⁶⁶ Irham Fahmi, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja", (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2016), .186.

dalam kenyataannya tidak semua perilaku yang terjadi disebabkan oleh satu unsure budaya organisasi.

Menurut Schermerhorn, bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya kerja merupakan suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. 67 Sedangkan menurut karyawan PT. Traktor Nusantara, menyatakan bahwa perusahaan sudah memiliki budaya organisasi yang baik seperti jam kerja karyawan, sholat pada waktu istirahat, adanya musholla pada perusahaan, dapur dan disediakannya air minum setiap pagi diatas meja karyawan masing-masing. Selanjutnya budaya organisasi dinilai tidak memiliki pengaruh dikarenakan budaya organisasi sudah menjadi nilai yang dilakukan setiap hari oleh karyawan. Sehingga, itu sudah melekat dalam diri karyawan dan dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dikarenakan budaya yang baik oleh perusahaan.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya. Dan penelitian ini tidak relevan

_

⁶⁷ Dedi Kurniawan,dkk. " *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh"*, Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala;2012.

dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyoga Agung W. ⁶⁸ dan Yanti budiasih ⁶⁹ yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan H₃ dalam penelitian ini di tolak.

D. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh tiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yakni sebesar 0,019 < 0,05 atau F hitung 3,933 > F tabel 2,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima yang berarti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

Dalam hal ini, ada sebanyak 31,2% produktivitas kerja yang dijelaskan oleh variabel peneliti. Sedangkan ada 68,8% produktivitas kerja yang bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut analisis peneliti, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan hal ini bisa terjadi. Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh para karyawan, diketahui bahwa dari segi motivasi kerja di perusahaan tersebut tidak pernah melakukan briefieng (apel pagi) bahkan hanya unit tertentu yang terkadang mengadakan rapat. Ini berarti bahwa PT Traktor Nusantara

-

 ⁶⁸ Triyoga Agung W, "Analsis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan" (studi-kantor unit cabanga BRI Pattimura Semanranh,2008) 84.
 ⁶⁹ Yanti budiasih, "Struktur organisasi, desaign kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan" (studi kasus pada PT.XX Jakarta,2012), 6.

Cabang Surabaya tidak pernah memberikan semangat maupun dorongan kepada karyawan untuk melakukan kinerja yang baik. Kemudian untuk kepuasan kerja karyawan, responden menganggap bahwa ruang bekerja pegawai dekat dengan ruang teknisi jadi terdapat ketidak nyamanan saat bekerja. Kemudian yang terakhir bahwa mereka menganggap budaya organisasi karyawan yang dari berbagai wilayah yang berbeda sehingga membawa budaya organisasi yang berbeda pula dan itu menyebabkan rasa canggung saat saling berinteraksi maupun bekerja sama..

Dalam memberikan keterangan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja selain dalam penelitian ini, berdasarkan dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa pada bagian kasir PT.Traktor Nusantara hanya terdapat 1 orang karyawan yang berarti 1 orang tersebut bekerja dengan mencakup segala tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut pengamatan peneliti, beban kerja yang diterima oleh karyawan bagian kasir kurang tepat dikarenakan terlalu banyak yang harus dikerjakan dalam jam kerja yang terbatas dan hanya bisa dilakukan oleh satu orang. Beban kerja yang terdapat yaitu merekap segala transaksi keluar masuknya uang yang terdapat pada PT.Traktor Nusantara baik yang tersimpan di bank maupun uang cash, mencairkan dana keuangan dari bank untuk kebutuhan kantor, membuat serta membayarkan tagihan-tagihan yang menjadi beban perusahaan, menscan data-data atau dokumen yang berhubungan dengan

keuangan perusahaan, mengangkat telfon dari konsumen, menyiapkan segala kebutuhan karyawan yang berhubungan dengan uang.

Selanjutnya dari variabel lingkungan kerja, kurang terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dikarenakan ruang bekerja pegawai dekat dengan ruang teknisi sehingga terdapat ketidak-nyamanan saat bekerja dan bisa menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan observasi ketika peneliti melakukan magang dan pra penelitian diperusahaan tersebut, dimana peneliti masih menemukan situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Kemudian selain kedua variable diatas yang dijadikan bahan pertimbangan, masih terdapat beberapa variabel yang bisa dijadikan tolok ukur dalam permasalahan produktivitas kerja karyawan PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya, contohnya dari variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan lain sebagainya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dai hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.
- Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya:

1. Bagi perusahaan

a. Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu melihat kembali sejauh mana perusahaan sudah memotivasi karyawan dengan baik, selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan, peneliti melihat bahwa perusahaan tidak pernah melakukan *briefing* dipagi hari padahal karyawan sangatlah perlu motivasi setiap harinya. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

b. Selanjutnya peneliti berharap agar penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membentuk dan menentukan suatu kebijakan dan untuk peneliti selanjutnya agar kedepannya dapat memiliki tingkat variasi yang beragam dan mendapatkan hasil yang jauh lebih baik dari penelitian sebelumnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama, diharapkan agar bisa lebih mengkaji lebih baik lagi tentang permasalahan yang ada di tempat penelitian yang lainnya. Kemudian alangkah baiknya jika peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti misalnya variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan lain sebagainya sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih baik mengenai produktivitas kerja karyawan jika diteliti dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Munir Misbachul, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang", Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.
- Yoga, Tri I. Wibowo, "Pengaruh Kemitraan Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Saluran Distribusi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Distributor Nestle PT. Lima Sempurna Makmur Semarang)", 2005.
- Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.
- Prasetyo Edhi, M. Wahyudin, "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta", Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurniawan Dedi, dkk. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh", Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 1, No. 1, Agustus 2012.
- Rahmawati Desi, "Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pr fajar berlian tulungagung", Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1 Tahun 2013.
- Widya, Andina Harshanty, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.
- Mulyadi, SE., MM. "MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)", (Bogor; Penerbit IN MEDIA 2015), 87.
- Dr.Darsono P.,dkk, "*Manajemen SDM Abad 21 Sumber Daya Manusia*", Mitra Wacana Media; Jakarta, 2016. Hal.135
- Purnama Ridwan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008.
- Malonda Viona, "Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado", Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.

- Https://Www.Scribd.Com/Document/318528614/Indikator-Motivasi-Kerja-Menurut-A-Maslow diakses pada tanggal 11 Desember 2018.
- Adiwinata Irvan, dkk *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*. Universitas Kristen Petra, 2014.
- https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.uajy.ac.id/340/3/2MM01673.pdf&ved=2ahUKEwjBxr7L04_fAhVMwl8KHTH UATkQFjADegQlBxAB&usg, diakses pada tanggal 11 Desember 2018.
- Noor Juliansyah, Penelitian Ilmu Manajemen (Jakarta: Prenada Media Group, 2013) hal. 264
- Laksmi, Asmi R. "Budaya Organisasi", (Yogyakarta; Graha ilmu, 2011).
- Fahmi Irham, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja", (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2016), 186.
- https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00495-MN%2520Bab2001.doc&ved=2ahUKEwj17vGFuZnfAhWIRY8KHdKsA5cQFjABegQIB_diakses pada tanggal 11 Desember 2018.
- Dunggio Mardjan, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara", Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 46
- Wijaya Tony, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta:Universitas Atma Jaya,2009), 110
- Sarwono Jonathan, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)
- Adiwinata Irvan, dkk *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*. Universitas Kristen Petra, 2014.
- https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.uajy.ac.id/340/3/2MM01673.pdf&ved=2ahUKEwjBxr7L04_fAhVMwl8KHTH UATkQFjADegQlBxAB&usg, diakses pada tanggal 11 Desember 2018.

- Noor Juliansyah, Penelitian Ilmu Manajemen (Jakarta: Prenada Media Group, 2013) hal. 264
- Laksmi, Asmi R. "Budaya Organisasi", (Yogyakarta; Graha ilmu, 2011).
- Fahmi Irham, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja", (Jakarta; Mitra Wacana Media, 2016), 186.
- https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2014-2-00495-MN%2520Bab2001.doc&ved=2ahUKEwj17vGFuZnfAhWIRY8KHdKsA5cQFjABegQIB diakses pada tanggal 11 Desember 2018.
- Dunggio Mardjan, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara", Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 523-533.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Siregar Syofian, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014),
- Wijaya Tony, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta:Universitas Atma Jaya,2009), 110
- Sarwono Jonathan, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada Group, 2008), 77
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 231
- Gunawan Imam, Pengantar Statistika Inferensial (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016),
- "Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser" dalam https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html diakses pada 25 September 2018 pukul 17.28 WIB
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariete* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)