

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

¹*Ramlah P, ²Aryati Arfah, ³Muh. Arif
¹Universitas Teknologi Akba Makassar (Unitama)
^{2,3} Universitas Muslim Indonesia (UMI)

ramlah@unitama.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 08/07/2023

iterima : 19/08/2023

Dipublikasi : 19/08/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model koefisien jalur. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 98 karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Analisis juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara hubungan budaya organisasi dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas karyawan. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen perlu mempromosikan budaya organisasi yang mendukung kepuasan kerja tinggi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Peran kepuasan kerja dalam menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan juga penting. Penelitian ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang hubungan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan dalam manajemen organisasi. Implikasi praktisnya adalah pentingnya memperhatikan budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana kemajuan teknologi terus meningkat dan persaingan bisnis semakin ketat, penting bagi para pengusaha untuk memiliki strategi yang tepat agar tetap kompetitif dan mengikuti perkembangan persaingan. Saat ini, persaingan antara perusahaan-perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus terus meningkatkan produktivitas kerja agar tidak tertinggal dengan perkembangan zaman.

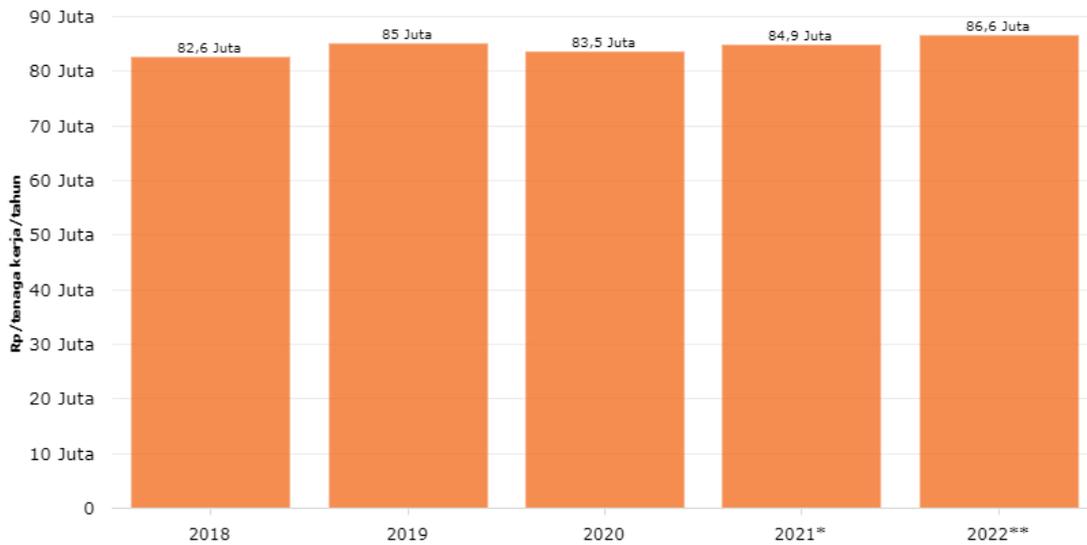
Peranan seorang karyawan atau sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan dan keberlanjutan sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka (Oktavian et al., 2021)

Karyawan merupakan aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi dalam proses produksi. Masalah yang muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Ada berbagai strategi untuk tetap bersaing, seperti inovasi, perbaikan sistem kerja,

peningkatan keterampilan karyawan, perbaikan budaya organisasi, dan evaluasi kinerja perusahaan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang ditentukan atau sesuai rencana. Kemampuan ini dapat berarti kemampuan fisik atau keterampilan.

Peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dan ditentukan melalui hasil kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Karsono dalam Ekhsan et al., (2020). Kinerja sendiri merupakan hasil kerja karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas, yang didapatkan dari karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab dan hati-hati



Sumber: Katadata 2022

Gambar 1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018-2022)

Berdasarkan gambar 1 dapat dideskripsikan bahwa tingkat produktivitas kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan. Fenomena nasional ini memiliki dampak yang sangat penting bagi perekonomian Indonesia. Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan serangkaian sumber daya ekonomi dalam menghasilkan suatu hal atau sebagai perbandingan antara pengorbanan atau input dengan hasil atau output yang diperoleh (Panjaitan, Maludin, 2017). Oleh karena itu, penting bagi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang dibutuhkan dalam organisasi melalui keterampilan, perilaku, dan sikap yang mereka miliki.

Hasil laporan selama satu tahun terakhir mengungkapkan bahwa perusahaan manufaktur di Bekasi mengalami fenomena di mana target produktivitas yang telah ditetapkan tidak pernah tercapai hal ini dapat dilihat dari tabel 1 dibawah ini

Tabel 1 Pencapaian Produktivitas

Bulan-Tahun	Target Produktivitas	Pencapaian Produktivitas	Keterangan
Apr-20	5.000	4.000	Tidak Tercapai
May-20	5.000	4.000	Tidak Tercapai
Jun-20	5.000	3.840	Tidak Tercapai
Jul-20	5.000	3.820	Tidak Tercapai
Aug-20	5.000	3.840	Tidak Tercapai

Sep-20	5.000	3.830	Tidak Tercapai
Oct-20	5.000	3.770	Tidak Tercapai
Nov-20	5.000	3.790	Tidak Tercapai
Dec-20	5.000	3.800	Tidak Tercapai
Jan-21	5.000	3.990	Tidak Tercapai
Feb-21	5.000	3.800	Tidak Tercapai
Mar-21	5.000	3.810	Tidak Tercapai

Meskipun secara nasional produktivitas kerja karyawan memiliki pertumbuhan yang signifikan. Hal ini tidak dapat dirasakan oleh salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Bekasi. Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat adanya penurunan produktivitas selama periode April 2020 hingga Maret 2021. Penurunan ini memiliki dampak yang merugikan bagi perusahaan, yang disebabkan oleh berbagai faktor atau aspek di lingkungan perusahaan manufaktur di Bekasi. Penelitian yang mengkaji mengenai pertumbuhan tingkat produktivitas disertai beberapa faktor seperti budaya organisasi. (Rezeki, 2021). Budaya organisasi mencerminkan kebiasaan yang diadopsi oleh karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, namun setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Tujuan dari budaya organisasi adalah mengubah perilaku dan sikap sumber daya manusia

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diperoleh dan studi tentang budaya organisasi yang melibatkan sistem makna bersama yang dianut oleh organisasi, serta pola kebiasaan dan anggota dasar yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Filosofi pendirian organisasi membentuk aturan-aturan yang membentuk organisasi (Samuel et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2017) dan (Rahmi & Mulyadi, 2018) Ekhsan menunjukkan adanya pengaruh positif langsung dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, ada juga temuan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Saleh & Utomo, 2018)

Signifikansi penelitian ini terletak pada pengungkapan inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan ketiadaan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini akan dilakukan dengan mengintroduksi variabel mediasi berupa kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan lebih lanjut dan mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada mengenai hubungan kompleks antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Dengan mempertimbangkan variabel mediasi ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih komprehensif dalam konteks hubungan tersebut.

II. STUDI LITERATUR

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika terjadi peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja dari waktu ke waktu, perusahaan akan lebih mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas dan efisiensi seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas kerja yang dimilikinya.

Produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai output dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan, yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, dengan memperhitungkan waktu dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Permintaan perusahaan terhadap pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak akibat perubahan dinamis dalam lingkungan (Ferusgel, 2018). Produktivitas kerja dianggap tinggi jika sumber daya tersebut dapat mencapai target yang ditetapkan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan (Akila, 2017)

Menurut (Fitriana, 2020) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain: motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, serta kesempatan berprestasi.

Budaya Organisasi

Sopyan, (2018), budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi bersama yang diadopsi oleh anggota organisasi sebagai sistem yang mengatur nilai-nilai di dalam organisasi. Hal ini memiliki pengaruh terhadap anggota organisasi baik dalam hal kerja maupun sikap, sehingga menjadi ciri khas dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Astuti, (2019) budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda, yaitu intensitas dan integritas. Intensitas mencerminkan batasan atau tingkat penerimaan norma, nilai, atau budaya lain yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Sementara itu, integritas mengacu pada batasan, tahapan, atau konsistensi ketika unit atau karyawan berpartisipasi dalam menciptakan budaya yang umum.

Andini et al., (2019)) menjelaskan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan aturan main dalam perusahaan yang menjadi panduan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai yang diharapkan dalam perilaku di perusahaan tersebut. Hasil penelitian oleh (Samuel et al., 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan temuan (Rahmi & Mulyadi, 2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Iran. Namun, hasil penelitian oleh (Krisnaldy et al., 2019) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan administratif.

Kepuasan diartikan sebagai suatu keadaan yaitu harapan para pelanggan terhadap suatu layanan sesuai dengan kenyataan yang diterima tentang pelayanan yang diberikan kepada setiap pelanggan. Jika pelayanan jauh dibawah harapan konsumen maka konsumen akan merasa kecewa. Begitu juga sebaliknya, jika pelayanan yang diberikan telah memenuhi harapan pelanggan maka pelanggan akan merasa senang. Harapan para pelanggan dapat diketahui dari pengalamannya sendiri pada saat merasakan pelayanan, dan informasi dari orang lain atau informasi media periklanan. Kepuasan ialah perasaan senang atau kekecewaan seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi dan kesannya terhadap kinerja atau hasil suatu produk dan harapan-harapannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Astuti et al., 2019) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, baik itu berasal dari faktor internal maupun eksternal yang ada pada diri mereka. Kepuasan kerja yang optimal menjadi landasan yang kuat bagi perusahaan dalam menjaga kelangsungan operasionalnya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini memberikan dorongan positif dan motivasi bagi mereka untuk memberikan pelayanan yang optimal, sehingga karyawan akan berupaya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. (Meilina, 2017)

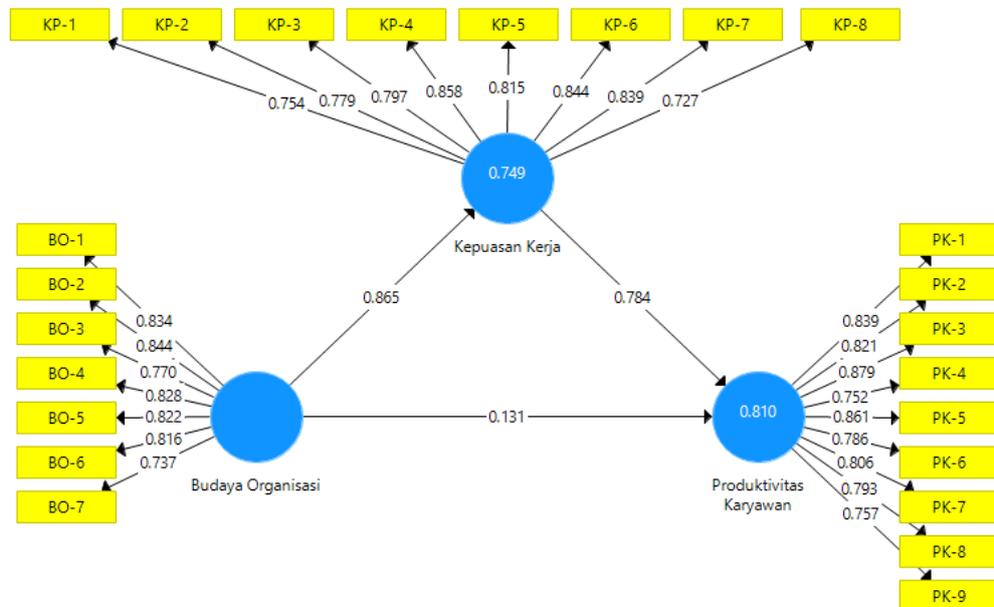
Prasetyo, (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dan psikologis yang dirasakan oleh para pegawai terkait dengan berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala situasi yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

III. METODE

Dalam rangka melakukan penelitian yang dapat diandalkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan penggunaan strategi penelitian dan metode penelitian yang tepat. Menurut (Sugiyono, 2013), metode penelitian merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian eksplanatori tipe kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel dalam suatu model struktural. Penelitian ini juga melibatkan hubungan antara dua variabel independen, satu variabel mediasi, dan satu variabel dependen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi perusahaan manufaktur di Bekasi yang berjumlah 98 karyawan, dimana 98 karyawan tersebut dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling atau SEM). SEM digunakan dalam penelitian ini mengingat SEM mampu mengukur faktor dan pengaruh antar variabel dalam model utuh secara serempak (bersamaan).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas



Gambar 2 Outer Loading

Berdasarkan analisis data menggunakan SmartPLS seperti yang terlihat dalam Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator pada setiap variabel yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan loading factor dengan nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat dianggap valid dalam konteks penelitian ini. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa analisis data menggunakan SmartPLS pada penelitian ini memberikan bukti yang kuat bahwa sebagian besar indikator pada setiap variabel memiliki korelasi yang signifikan dengan konstruk yang sedang diteliti. Dengan adanya loading factor yang lebih besar dari 0,70, dapat dianggap bahwa indikator-indikator tersebut secara efektif mengukur konstruk yang diinginkan, serta dapat diandalkan dalam analisis dan interpretasi hasil penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dianggap valid dalam konteks variabel yang diteliti.

Tabel 2 Uji Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,91	0,91	0,93	0,65
Kepuasan Kerja	0,92	0,92	0,94	0,64
Produktivitas Karyawan	0,93	0,94	0,95	0,66

Berdasarkan output yang diperoleh dari SmartPLS dan tertera pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk setiap konstruk penelitian menunjukkan angka di atas 0,70. Nilai-nilai tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dan sesuai dengan batas minimum yang telah ditetapkan. Reliabilitas yang tinggi dalam pengukuran konstruk-konstruk ini menunjukkan konsistensi dan keandalan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam konteks penelitian ini, tingginya nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menunjukkan bahwa semua konstruk yang diteliti memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dapat secara konsisten mengukur konstruk-konstruk tersebut dengan akurasi yang cukup tinggi. Sebagai tambahan, reliabilitas yang baik juga memberikan kepercayaan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika diulang pada sampel yang berbeda.

Dengan demikian, hasil yang diperoleh dari analisis reliabilitas ini memperkuat validitas dan keandalan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil ini juga memberikan keyakinan bahwa konstruk-konstruk yang sedang diteliti dapat diukur dengan baik dan akurat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang memadai dan dapat diandalkan untuk mendapatkan hasil yang valid dan konsisten.

Uji Determinasi

Tabel 3 Uji Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,75	0,75
Produktivitas Karyawan	0,81	0,81

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, nilai r-square menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan sekitar 75% variabilitas konstruk Kepuasan

Kerja yang sedang diteliti, sementara 25% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, konstruk Budaya juga mampu menjelaskan sekitar 81% variabilitas konstruk Produktivitas Kerja, sementara 19% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada konstruk Kepuasan Kerja. Dengan demikian, sebagian besar variasi dalam Kepuasan Kerja dapat diatribusikan kepada faktor-faktor Budaya Organisasi yang ada. Selain itu, hubungan antara Budaya dan Produktivitas Kerja juga terbukti signifikan, di mana sebagian besar variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh faktor-faktor Budaya Organisasi yang teramati.

Namun, penting untuk dicatat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang juga berperan dalam menjelaskan sisa variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk melibatkan dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi konstruk Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja guna mendapatkan pemahaman yang lebih holistik dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada variabilitas dalam kedua konstruk tersebut.

Uji Hipotesis

Tabel 4 Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,87	0,87	0,03	29,97	0,00
Budaya Organisasi -> Produktivitas Karyawan	0,81	0,81	0,04	22,64	0,00
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,78	0,80	0,10	7,50	0,00

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan koefisien jalur, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel-variabel tersebut.

Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai T Statistik sebesar 2,665, yang melebihi nilai kritis T tabel sebesar 1,98. Selain itu, P Values yang diperoleh sebesar 0,00, yang lebih kecil dari nilai α (0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara positif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, di mana perhatian terhadap budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dapat menjadi fokus strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mempromosikan budaya organisasi yang

mendukung kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat mendorong produktivitas yang optimal dari karyawan.

Tabel 5 Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Karyawan	0,68	0,69	0,09	7,18	0,00

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa kepuasan karyawan dapat berperan sebagai mediator antara hubungan budaya organisasi dan produktivitas karyawan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien mediasi sebesar 7,18, yang lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan sebesar 1,98.

Dengan adanya nilai koefisien mediasi yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan secara efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif dan memadai dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran kepuasan karyawan dalam menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan. Dalam konteks manajemen organisasi, penting bagi para manajer dan pemimpin untuk memperhatikan dan mempromosikan budaya organisasi yang mendukung kepuasan karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif pada produktivitas individu dan tim kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menambah pemahaman tentang pentingnya hubungan antara budaya organisasi, kepuasan karyawan, dan produktivitas karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor budaya dan kepuasan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

V. KESIMPULAN

Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, di mana keberadaan budaya organisasi yang positif dan memadai dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas mereka. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap budaya organisasi yang mendukung lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif.

Selain itu, temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran sebagai mediator antara hubungan budaya organisasi dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menghubungkan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan mempromosikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, para manajer dan pemimpin perlu memperhatikan pentingnya menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif, serta mengupayakan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor mediator yang berperan penting dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya faktor-faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam mencapai produktivitas yang optimal dalam lingkungan kerja..

VI. REFERENSI

- Akila. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 35–48. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.250>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Astuti, D. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama. *Solusi*, 17(1), 94–109. <https://doi.org/10.26623/v17i1.1351>
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Ferusgel, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja PT. X 2015*. 3.
- Fitriana, E. L. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127–139.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi). *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Oktavian, A., Prasetya, A., Masnun, M., & Widoro, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen: The Effect of Training and Knowledge Sharing on Employee Performance through Knowledge Management. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7>

-
- Rezeki, F. (2021). *Effect of Leadership Style and Power Distance to Work Engagement of Trading Business Employees in Central Java Province After Controlling Age*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303085>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian*.