JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)
E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891
Volume 10 (1) Februari Tahun 2024, Hal 742-749.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi ada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta)

Doni Zaelani
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,Indonesia, Jl. Soekarno Hatta No. 488, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
donizaelani@student.inaba.ac.id

[1]Gurawan Dayona
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,Indonesia, Jl. Soekarno Hatta No. 488, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
gurawan.dayona@inaba.ac.id

[1]Fanji Wijaya
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,Indonesia, Jl. Soekarno Hatta No. 488, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
fanji.wijaya@inaba.ac.id

[1]Yoyo Sudaryo
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,Indonesia, Jl. Soekarno Hatta No. 488, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
yoyo.sudaryo@inaba.ac.id

Article's History:
Received 8 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 9 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:
Zaelani, D., Dayona, G., Wijaya, F., & Sudaryo, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi ada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 742-749. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2079

Abstrak

Penelitian ini bermaksud menguji Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang diambil yaitu analisis deskriptif dan verifikatif melalui kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan di PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta sebanyak 60 karyawan dengan teknik sampel jenuh (non probability sampling) Menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian beberapa faktor berikut memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan : Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Hasil analisis uji F pada SPSS memperlihatkan signifikansi 0,000 < 0,05, dan koefisien korelasi simultan 0,738 menunjukkan jalinan kuat dan positif. Kontribusi Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sejumlah 54,4% dan 45,6% dipengaruhi variabel yang belum diteliti. Disimpulkan Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Keywords : Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Di era 4.0 saat ini perusahaan industri migas bumi sangat penting untuk pembangunan melalui kebutuhan energi dan bahan baku industri disuatu negara. Pentingnya sumber daya manusia sebagai *asset* untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dalam perkembangan teknologi dan zaman. Di era 4.0 saat ini juga, memudahkan para karyawan mendapatkan informasi mengenai perusahaan lain, ditambah perindustrian saat ini semakin kompetitif sehingga menuntut perusahaan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja *problem* penting zaman ini. Setiap perusahaan semakin *aware* bahwa Produktivitas Kerja dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan. Bagi perusahaan produktivitas kerja merupakan alat ukur keberhasilan dalam menjalankan sebuah bisnis. Apabila semakin naik nilai produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti target perusahaan dalam produktivitas Kerja akan meningkat (Afandi, 2018). Produktivitas kerja ialah alat ukur suatu perbandingan antara *input* dan *output* disebuah perusahaan (Sutrisno, 2018). Maka bisa disimpulkan produktivitas kerja ialah kemampuan dalam menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi bersama yang dijadikan pegangan seluruh karyawan di perusahaan kemudian dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku dari para karyawan perusahaan tersebut sehingga menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berarti nilai anggapan atau asumsi dan perilaku seseorang ataupun sebuah organisasi yang telah mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi sebuah ciri khas dari organisasi (Machmed Tun Ganyang, 2018). Budaya perusahaan ialah sebuah perangkat asumsi yang didirikan dan dipegang teguh bersama oleh sebuah organisasi sebagai nilai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (Edison et al., 2018). Hubungan antara budaya organisasi dengan Produktivitas Kerja telah dibuktikan oleh Dini & Susanto (2023), bahwa Hasil penelitian terhadap variabel budaya organisasi menunjukan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,048 yang mana angka ini berada dibawah nilai signifikansi atau < 0,05. Disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang menjadi pegangan seluruh karyawan dengan persepsi kebersamaan tersebut dapat membantu produktivitas karyawan karena dapat menambah motivasi yang besar bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Kompensasi

Jika berbicara karyawan maka tidak lepas dari kompensasi. Kompensasi merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi, motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi ialah sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi ataupun balas jasa atas apa yang karyawan berikan kepada perusahaan, baik itu yang bersifat keuangan ataupun non keuangan (Kasmir, 2016). Kompensasi ialah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang besar (Hasibuan, 2020). Hubungan antara budaya organisasi dengan Produktivitas Kerja dibuktikan oleh Mulyani & Utami (2021) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, pemberian kompensasi yang baik akan berdampak pada semangat dari karyawan yang akan meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua imbalan atau pendapatan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan yang berkontribusi dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja saat ini ialah fenomena yang sering menjadi buah bibir dalam berbagai diskusi khususnya disetiap perusahaan, kepuasan kerja dapat memberikan efek terhadap pengeluaran dari sebuah proses perusahaan. Kepuasan kerja ialah sikap seorang karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya. Sikap ini berasal dari persepsi seorang karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan (Edison et al., 2017). Kepuasan kerja yang berarti cara karyawan menyikapi pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan tersebut berhubungan dengan situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan atau upah yang diterima yang menyangkut faktor physique dan psychology (Edy Sutrisno, 2019). Variabel Kepuasan Kerja telah dibuktikan oleh Yap & Pasaribu, (2022) bahwa kepuasan kerja akan bepengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa dimana seseorang dapat menyikapi pekerjaanya melalui sikap positif atau negatif dengan menilai segala aspek di dalam pekerjaan, sehingga timbul suatu perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaanya.

PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta yang beralamat di Jl. Ternate No.21H, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10150. PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta merupakan perusahaan supplier alat-alat berat yang bergerak di bidang oil and gas dari perusahaan *Balon Corporation*, *Rochem Technical Services* dan *Frank W. Murphy Manufacturer*. Melalui hasil wawancara dengan HRD PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta peneliti menemukan beberapa masalah yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan di PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta yang mengakibatkan penjualan produk masih belum optimal. Diantaranya, terjadi penurunan produktivitas kerja/pencapaian perusahaan pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta, perusahaan yang berasas keluarga memegang kendali penuh terhadap keputusan dan pengelolaan perusahaan, kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga hanya beberapa karyawan yang mendapatkan kompensasi dan gaji/upah yang diberikan perusahaan sedikit kurang setimpal dengan tingkat pendidikan karyawan.

Metodelogi

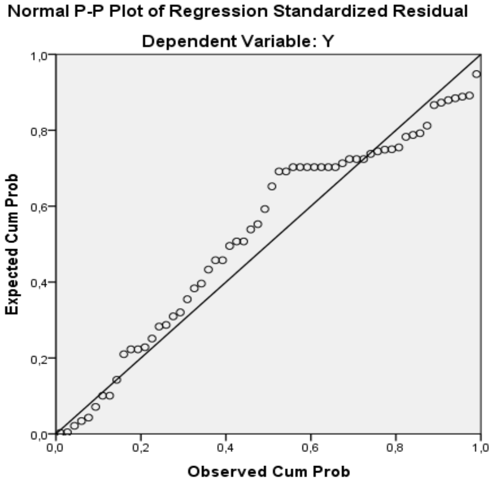
Metode deskriptif merupakan teknik penelaahan data dan diinterpretasikan tanpa menghasilkan simpulan umum (Sugiyono, 2019). Metode Verifikatif merupakan metode untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel menggunakan perhitungan statistika untuk menentukan hipotesis (Sugiyono, 2019). Sugiyono (2019) memaparkan penelitian kuantitatif yaitu metode untuk mempelajari populasi dan sampel yang bertujuan membutikan hipotersis yang diterima. Dapat disimpulkan deskriptif ialah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data. Verifikatif adalah metode yang bertujuan mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui perhitungan statistika. Dari kedua metode tersebut bertujuan menganalisis data serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan kedua metode tersebut dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan jelas bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta.

Studi ini memakai teknik deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif untuk memeriksa dampak Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prduktivitas Karyawan pada PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi dan menggunakan metode sampel jenuh (sampling non probability). Studi sampel yang diambil yaitu 60 karyawan PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Produktivitas Kerja (Y), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dapat dilihat pada gambar berikut :

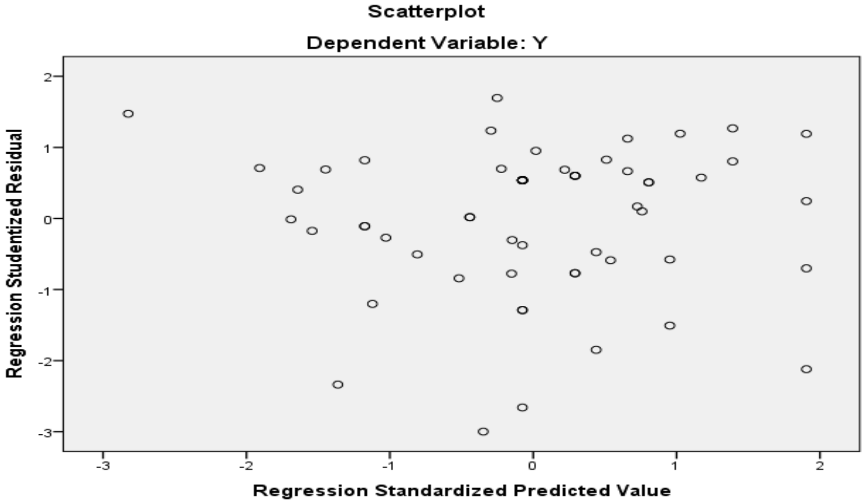


Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas diatas, menunjukan bahwa titik data mengikuti garis diagonal, titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa data diatas bersifat normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar dibawah menyajikan hasil dari uji heteroskedastisitas terhadap Produktivitas Kerja (Y), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) :



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas melihat perbedaan antara data diteliti dan diprediksi dari satu objek ke objek lain. Jika terdapat pola bergelombang, melebar dan menyempit menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas ada dan jika hasil heteroskedastisitas tidak muncul atau tidak ada pola yang jelas maupun titik melebar pada sumbu Y, di atas dan dibawah angka 0.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multkolinearitas pada Produktivitas Kerja (Y), Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,120	2,167		1,901	,062		
	X1	-,584	,343	-,456	-1,701	,094	,113	8,843
	X2	,173	,090	,308	1,919	,060	,316	3,166
	X3	1,099	,321	,888	3,422	,001	,121	8,276

a. Dependent Variable: Y

Tabel 1. Uji Multkolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *Tolerance* sebesar 0,113 > 0,10 dan Nilai VIF 8,843 < 10,00 pada variabel Budaya Organisasi (X1), nilai *Tolerance* sebesar 0,316 > 0,10 dan Nilai VIF 3,166 < 10,00 pada variabel Kompensasi (X2) dan nilai *Tolerance* sebesar 0,121 > 0,10 dan Nilai VIF 8,276 < 10,00 pada variabel Kepuasan Kerja (X3). Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan metode yang menguji pengaruh variabel *Independent* dengan *Dependent* untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel *Dependent* maupun *Independent* (Sugiyono, 2019).

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	,820**	,935**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	366,933	682,800	354,533	294,000
	Covariance	6,219	11,573	6,009	4,983
	N	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	,820**	1	,806**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	682,800	1891,400	693,600	692,000
	Covariance	11,573	32,058	11,756	11,729
	N	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	,935**	,806**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	354,533	693,600	391,733	344,000
	Covariance	6,009	11,756	6,640	5,831
	N	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	,627**	,650**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	294,000	692,000	344,000	600,000
	Covariance	4,983	11,729	5,831	10,169
	N	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Parsial

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai korelasi parsial diketahui :

a. Budaya Organisasi (X1) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki hubungan kuat dan positif, dengan korelasi 0,627 dengan nilai kisaran 0,60 – 0,799.
b. Kompensasi (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki hubungan kuat dan positif, dengan korelasi 0,650 dengan nilai kisaran – 0,799.
c. Kepuasan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki hubungan kuat dan positif, dengan korelasi 0,710 dengan nilai kisaran 0,60 – 0,799.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,738[a]	,544	,520	2,210	,544	22,296	3	56	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi Simultan

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel diatas menunjukan hubungan kuat dan positif antara Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan Nilai Koefisien Korelasi (R) 0,738 dalam kisaran 0,60 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat koefisien korelasi untuk mengetahui pengaruh variabel tidak terikat mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2019).

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738[a]	,544	,520	2,210

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil R-Square dengan nilai sebesar 0,544, yang mengindikasikan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) adalah sebesar 54,4%. Sementara itu, sisanya 45,6% yang berarti kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Koefisien parsial terjadi apabila variabel *independent* diuji dengan T test yang menghasilkan nilai T-statistika dengan hasil nilai signifikansi 5 (Ghozali, 2018).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,120	2,167		1,901	,062		
	X1	-,584	,343	-,456	-1,701	,094	,113	8,843
	X2	,173	,090	,308	1,919	,060	,316	3,166
	X3	1,099	,321	,888	3,422	,001	,121	8,276

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. Hasil Uji T

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Tabel diatas menjelaskan:

a. Budaya Organisasi (X1) Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan poin sig 0,94 < 0,05.
b. Kompensasi (X2) Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan poin sig 0,60 < 0,05.
c. Kepuasan Kerja (X3) Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan poin sig 0,01 < 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan tes F pada statistik digunakan untuk mengetahui hasil bagaimana dampak pengaruh variabel X (*Independent*) terhadap variabel Y (*Dependent*) secara bersamaan (Ghozali, 2018).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326,580	3	108,860	22,296	,000[b]
	Residual	273,420	56	4,883		
	Total	600,000	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 5. Hasil Uji F

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Tabel yang disajikan di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 22,296 maka memiliki arti melebihi nilai F-tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 00,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kesimpulan

Data diatas menghasilkan kesimpulan:

1. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Budaya organisasi pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan nilai-nilai positif cenderung meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau bahkan merugikan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh Kompensasi. Kompensasi pada PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pada PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, berkomitmen dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mempromosikan kolaborasi, dan meningkatkan produktivitas kerja.
4. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta secara signifikan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan F hitung sebesar 22,296 dengan signifikansi 0,000. Sehingga pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta dapat saling terikat. Budaya organisasi yang positif dan sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.

Saran

Beberapa saran yang dapat diterapkan sebagai berikut:

1. Solusi agar produktivitas karyawan PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta meningkat yaitu perusahaan dapat melakukan strategi yang baik dan terorganisir. Salah satu langkah perusahaan yang dapat diambil yaitu dengan mensejahterakan karyawan seperti memperhatikan kompensasi, fasilitas dan program pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap perusahaan.
2. Berkenaan dengan Budaya Organisasi, PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta. Dengan memberikan umpan balik yang efektif dan tidak satu arah merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penting bagi perusahaan PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta untuk memahami dan mengelola budaya organisasi dengan bijak agar menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.
3. Berkaitan dengan Kompensasi PT. Atamora Tehnik Makmur Jakarta. Perusahaan dapat memberikan sistem kompensasi yang adil dan memadai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan merasa diapresiasi dan diberi imbalan sesuai kontribusinya, mereka cenderung lebih berkomitmen dan produktif.
4. Perusahaan dapat memastikan karyawan memiliki pemahaman pekerjaan yang jelas dan bertanggungjawab. Sehingga karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dan berkontribusi lebih baik pada perusahaan.

Referensi

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.

Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 7(2), 72-79.

Dini & Susanto (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Natura Indoland. *Jurnal Bintang Manajemen* (JUBIMA) Vol. 1, No. 3 September 2023, E-ISSN : 2963-4830; P-ISSN : 2963-6035, Hal 133-144

Edison, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta.

Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
Prananda Media Group, Jakarta.

Fatimah, dkk (2020). Pengaruh Kompentensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 3, No. 2. April.*

Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumbwe Daya Manusia (Konsep dan Realita).* Bogor : In Media

G.N Mandik dkk (2019), Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA* : Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 4367 4376.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 24 (VIII ed).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

HR, F. S., Andika, R., & Amelia, O. (2022). Analysis of the Effect of Compensation, Organizational Culture, Work Stress on Employee Productivity in the Administration Section of the Environmental Polytechnic of Medan. Rowter Journal, 1(1), 35-42

Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Danagung D'briquettes. Jurnal Penelitian Ipteks, 5(2), 210 215.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rajawalipers

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mulyani & Utami (2021), Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research. E-ISSN : 2721-5725, Volume 2, No. 2, 2021*

Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.

Riduwan (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sandika & Andani (2020), Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Warna Semesta Pratama. *Jurnal Manajerial dan Keriwausahaan, Volume II, No. 1/20220.*

Sandy dkk (2022), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *SEIKO : Journal Of Management & Business, 5 (2), 20222, ISSN:2598-8301.*

Sasuwe, dkk (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Tehadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA, Tahun 2018, ISSN 2304-1147.*

Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Pramedia Group.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Rajawalipers

Yap & Pasaribu (2022), Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. CEMERLANG : *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* Vol.2, No.2 MEI 2022 e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 117-128.