

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon

Join Rachel Luturmas

*Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon
Jl. Ir. M. Putuhena Wailela Rumahtiga Ambon, 97234, Maluku*

Abstrak

Menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang memuaskan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja adalah salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja, dan (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon. Jumlah populasi sebesar 30 karyawan dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisa yang digunakan untuk Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, Budaya Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Kemampuan bersaing dalam dunia usaha pada saat ini sangat diperlukan antara perusahaan sehingga mampu bertahan dalam kompetisi usaha dan dalam mencapai peningkatan produktivitas saat ini dibutuhkan sumberdaya manusia yang benar-benar berkompeten. Menyadari pentingnya peranan sumberdaya manusia, maka pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan sumber daya manusia sehingga memiliki kemampuan lebih dan bekerja optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu dari begitu banyak tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000;2). Karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah agar dapat menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan dituntut memberikan hasil kerja yang lebih optimal bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja lebih optimal sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja

perusahaan secara keseluruhan yang akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi.

Kenyataan yang terjadi banyak karyawan tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan padahal aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Budaya kerja dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawanya dalam bekerja.

Budaya yang berlaku di sebuah perusahaan merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional pabrik secara lebih efisien dan efektif. Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Susanto,1997). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan memperoleh produktivitas karyawan yang baik pula.

Selain itu dalam suatu perusahaan juga memperhitungkan tingkat kepuasan kerja, yang mana perusahaan memberikan kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, dan tunjangan diatas nilai upah minimum regional (UMR), serta memperhatikan tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan kerja (training) secara periodik dan berkesinambungan yang sangat diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan. Ketrampilan dan kemampuan karyawan tersebut diharapkan agar pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sangat disadari bahwa produktivitas penting dalam meningkatkan kegiatan organisasi melalui berbagai perbaikan kerja dengan harapan tercapai produktivitas yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah mengenai pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Jadi budaya mengandung sesuatu yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Triguno, 1995: 3).

Wolseley dan Campbell dalam Triguno (1995: 9) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap:

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran;
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan;
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya;

4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya;
5. Memahami dan menghargai lingkungannya;
6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain (seperti bersantai, atau hanya memperoleh kepuasan dari kesibukannya sendiri, atau hanya merasa terpaksa karena melakukan sesuatu bagi kelangsungan hidupnya).
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti bertanggungjawab, berdedikasi dan loyalitas, berhati-hari, teliti, cermat, kerja keras, kemauan kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan dan kerjasama.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja dapat dibuktikan lewat karyawan yang memiliki peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk memecahkan permasalahan serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Kepuasan Kerja

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya (Gibson 1985;464-465). Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan melalui perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya. Menurut Keith David dan John Newstrom, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan (1985: 105). Sedangkan menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (2001:193).

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (1995), untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang terdiri dari lima hal, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi pekerjaan
4. Supervisi
5. Rekan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004:115-116) adalah:

1. Faktor psikologik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan (meliputi ketentraman dalam kerja, bakat dan keterampilan, penghargaan dan umur)
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial (antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya).
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan (meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya).

4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan sosial, (meliputi macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya).

Maka definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sejauh mana persepsi karyawan tentang kepuasan terhadap pekerjaannya.

Produktivitas Kerja

Perusahaan akan selalu berupaya agar karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam hal produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Di sisi lain produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Di tempat kerja karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Sinungan (2003:1) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil kerja yang seharusnya. Dalam perusahaan produktivitas dapat dipergunakan sebagai alat pengukur efektivitas dari penggunaan input atau penggunaan peralatan baik sarana maupun fasilitas produksi dalam perusahaan tersebut (Ahyari, 2002:11).

Menurut George J. Washinis (Rusli Syarif, 1991: 1) memberi pendapat bahwa "Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna lebih menggambarkan pada tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan pada akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan."

Menurut Sukarna (1993:41), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan, b. Managerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan, c. Lingkungan kerja yang baik, d. Lingkungan masyarakat yang baik, e. Upah kerja, f. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja, g. Disiplin kerja karyawan, h. Kondisi politik atau keamanan, dan ketertiban negara, i. Kesatuan dan persatuan antara kelompok pekerja, j. Kebudayaan suatu negara, k. Pendidikan dan pengalaman kerja, l. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan, m. Fasilitas kerja, n. Kebijakan dan sistem administrasi perusahaan.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- a. Kecepatan waktu kerja
- b. Penghematan waktu kerja
- c. Kedisiplinan waktu kerja
- d. Tingkat absensi

2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Tujuan pengukuran produktivitas menurut Rusli Syarif, 1991:7) adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
5. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

1. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

2. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

H1: Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang sudah pasti akan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi atau optimal akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan nyaman, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar tercapainya produktivitas yang tinggi.

H2: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian ex-post facto dan penelitian korelasi. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) sedangkan

variabel bebas adalah Budaya Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2). Penelitian di AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon mulai bulan September 2017 sd November 2017, dengan sampel 30 orang.

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen penelitian tersebut digunakan dalam pengambilan data. Sebelum peneliti melakukan interpretasi hasil analisis model regresi berganda, perlu diuji terlebih dahulu bahwa model regresi tersebut bebas dari pelanggaran asumsi klasik baik itu multikolinieritas, autokorelasi, normalitas, heteroskedastisitas dan linieritas. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*, kepercayaan) menunjukkan bahwa apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yaitu 17 pertanyaan yang terdiri variabel budaya kerja 6 pertanyaan, variabel kepuasan kerja 5 pertanyaan, dan variabel produktivitas kerja 6 pertanyaan adalah reliabel dengan hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel berikut:

Dari hasil uji reliabilitas dengan program SPSS 19,0 For Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.

Hasil uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien Alfa Cronbach	Keterangan Reliabilitas
1.	Budaya Kerja	0,831	Sangat Tinggi
2.	Kepuasan Kerja	0,860	Sangat Tinggi
3.	Produktivitas Kerja	0,777	Tinggi

Sumber: Data sekunder yang diolah 2013

Uji Validitas

Uji validitas instrumen merupakan prosedur pengujian untuk melihat apakah pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat mengukur dengan cermat atau tidak.

Harga r hitung kemudian akan dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,3 atau sama dengan r tabel, yaitu 0,239 maka butir dari instrumen yang dimaksud adalah valid. Sebaliknya jika diketahui nilai r hitung lebih kecil dari r kritis 0,3 atau r tabel, yaitu 0,239 maka instrumen yang dimaksud tidak valid. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 19,0 For Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Instrumen

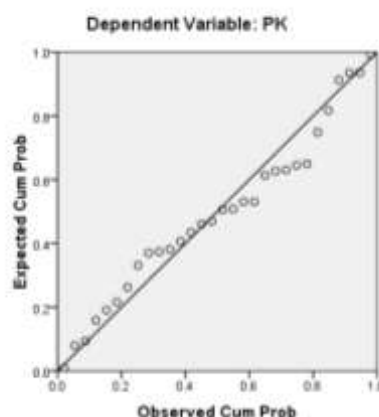
No	Variabel penelitian	Butir item awal	Butir item gugur	Butir item akhir
1.	Budaya Kerja	6	-	6
2.	Kepuasan Kerja	5	-	5
3.	Produktivitas kerja	6		6

Sumber: Data sekunder yang diolah 2013

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Santoso (2000), dasar dalam pengambilan keputusan untuk mengetahui data normal atau tidak adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.

Uji Normalitas Model Regresi

Sumber: Data sekunder yang diolah 2014

Dari hasil pengamatan disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas, hal ini didasari oleh adanya dasar pengambilan keputusan bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik (Ghozali, 2001).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 ini menunjukkan antara variabel yang dipelajari tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 ini menunjukkan terjadi multikolinieritas antar variabel yang dipelajari.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer SPSS Versi 19.0 diperoleh hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 3. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* berada di atas 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yakni tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

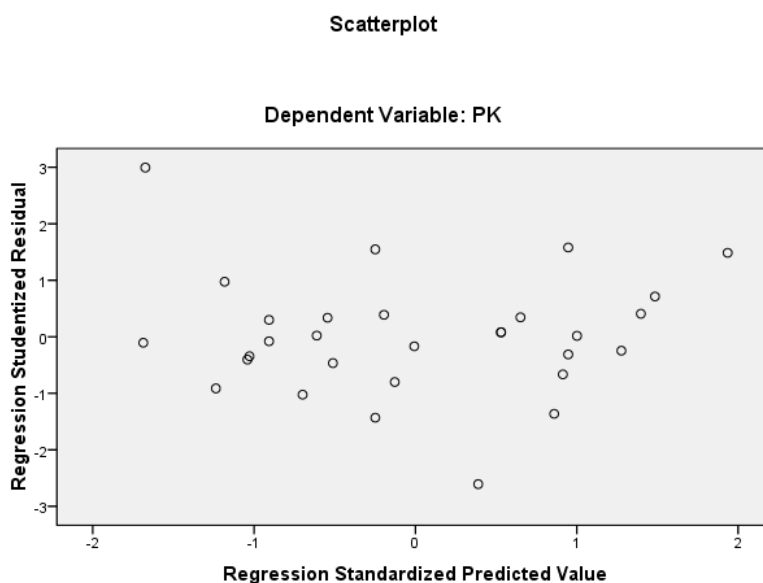
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BK	.854	1.171
	KK	.854	1.171

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2014.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatter plot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.
Uji Heteroskedastisitas Model Regresi
Sumber: Data sekunder yang diolah 2014

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdeteksi adanya gejala heteroskedastis karena titik-titik yang mewakili observasi menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2001).

Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang pertama yaitu menguji bagaimana pengaruh variabel budaya kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap produktivitas kerja. Untuk menguji model regresi dalam penelitian ini, yaitu produktivitas sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan budaya kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan sebagai variabel bebas

(*independent variable*). Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Korelasi parsial	Beta	T hitung	Sig.
Konstanta			1.403	.172
Budaya Kerja (BK)	.376	.319	2.108	.044
Kepuasan Kerja (KK)	.535	.498	3.287	.003
Adjusted R square = 0,432 , F= 12.016, Ttabel =2.045				

Pengujian Hipotesis

Uji Pengaruh Parsial

Analisa pengaruh secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing satu per satu. Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu Budaya Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). Variabel bebas (X) yang memiliki keeratan pengaruh paling besar atau paling kecil terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi secara parsial (r). Mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, digunakan alat uji koefisien korelasi parsial (r). Keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized* (Beta). Nyata atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial antara variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,108 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,045$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,376 menunjukkan besar kontribusi variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 37,6%.

Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki keeratan hubungan sebesar 0,319. hal ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient* (Beta).

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,287, dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,108. Dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,535 menunjukkan besar kontribusi variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 53,5%.

Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki keeratan hubungan sebesar 0,498. Ini dapat dilihat dari nilai *standardized coefficient* (Beta).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian terkait dengan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon, diketahui bahwa budaya kerja yang ada dan berlaku di perusahaan telah berjalan efektif dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Dari keseluruhan karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon telah memberikan gambaran bahwa apabila budaya kerja yang ada dapat berjalan dengan efektif maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, Budaya Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 37,6% terhadap produktivitas kerja sedangkan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki budaya kerja dilihat dari lima indikator dalam budaya kerja, yang meliputi pekerjaan itu kesukaan pada pekerjaan, rajin, berdiskusi, tanggung jawab, kecermatan dan kemauan. Karyawan yang memiliki budaya kerja yang baik akan mempengaruhi kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh produktivitas kerja.

Sedangkan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 53,5% terhadap terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang puas dilihat dari lima indikator dalam kepuasan kerja, yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas akan mempengaruhi kerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan budaya kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh Nilai koefisien korelasi sebesar 0,376 dan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2,108 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,045$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh Nilai koefisien korelasi sebesar 0,535 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,287, dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,108. Dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Budaya kerja dan Kepuasan kerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon secara umum adalah baik, sehingga harus dipertahankan dan ditingkatkan guna peningkatan produktivitas kerja.
2. Terlepas dari kelemahan yang dimiliki, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Ambon dan perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam memahami budaya kerja dan kepuasan kerja untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan

sehingga perusahaan-perusahaan tersebut mampu bersaing dan melayani dengan baik konsumen yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Gering, S dan Triguno. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Edisi Revisi. Jakarta: LAN RI.
- Ghozali, Imam . 2005. *Analisis Multivariat*. Semarang: Undip.
- Gibson, James L dan John M.Ivancevich, James H.Donnelly. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid 1. Edisi kedelapan. Alih bahasa Nunuk A. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Keith, David, John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan jilid I, Edisi ketujuh, cet kedua. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Ndara, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sinungan. M. 1996. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex1 Media Komputindo..
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.
- Triguno. 1999. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.