



**PENGARUH MANAJEMEN KINERJA, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT SATYAMITRA KEMAS LESTARI)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**NAOMI ANGELIA TUMANGGOR**

**20210500128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**



**PENGARUH MANAJEMEN KINERJA, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada PT SATYAMITRA KEMAS LESTARI)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**NAOMI ANGELIA TUMANGGOR**

**20210500128**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Naomi Angelia Tumanggor  
NIM : 20210500128  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 17 Maret 2025

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NUPTK : 2458753654230072



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130172

UBD

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Naomi Angelia Tumanggor

NIM : 20210500128

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 29 Juni 2025

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

  
**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NUPTK : 2458753654230072

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130172

**UBD**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.  
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Naomi Angelia Tumanggor  
NIM : 20210500128  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NUPTK : 2458753654230072

Tangerang, 29 Juni 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Naomi Angelia Tumanggor  
NIM : 20210500128  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 15 Agustus 2025.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**  
NUPTK : 6053752653130113



Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**  
NUPTK : 6959759660130162



Penguji II : **Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.**  
NUPTK : 0533752653130113

Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NUPTK : 9759751652230072

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat (kebohongan pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisioner, pengelohan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 7 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



**Naomi Angelia Tumanggor**

NIM: 20210500128

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20210500128  
Nama : Naomi Angelia Tumanggor  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Satyamitra Kemas Lestari)”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 September 2025



Naomi Angelia Tumanggor

# **PENGARUH MANAJEMEN KINERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT SATYAMITRA KEMAS LESTARI)**

## **ABSTRAK**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Satyamitra Kemas Lestari. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan penentuan jumlah sampel berdasarkan teori Fraenkel dan Wallen yang pengambilan 100 orang dinilai sudah dapat mewakili responden.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,511. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki pengaruh dengan nilai sebesar 51,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 51,1\% = 48,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk manajemen kinerja sebesar 6,224,  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar 9,187,  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 7,850 dengan  $t_{tabel}$  1,66088 yang diperoleh dari  $t_{tabel} = t(a/2; n - k - 1)$  dengan *level of significant* 0,10. Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan uji hipotesis untuk manajemen kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  35,484 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,14 dengan tingkat signifikansi 0,000.  $0,000 < 0,10$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen kinerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci: Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan**

**THE INFLUENCE OF PERFORMANCE MANAGEMENT,  
ORGANIZATIONAL CULTURE, AND JOB SATISFACTION ON  
EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
(CASE STUDY ON EMPLOYEES OF PT SATYAMITRA KEMAS LESTARI)**

**ABSTRACT**

*This thesis aims to analyze the influence of performance management, organizational culture, and job satisfaction on employee productivity at PT Satyamitra Kemas Lestari. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, with the sample size determined based on Fraenkel and Wallen's theory, in which 100 respondents were considered sufficient to represent the population.*

*The research finding show an adjusted R square value of 0,511, indicating that performance management, organizational culture, and job satisfaction collectively contribute 51,1% to employee productivity, while the remaining 48,9% is influenced by other factors beyond the scope of this study.*

*The hypothesis testing results reveal t-values of 6,224 for performance management, 9,187 for organizational culture, and 7,850 for job satisfaction, compared to a t-table value of 1,66088, which was obtained from the formula  $t(a/2; n - k - 1)$  with a significance level of 0,10. Since the t-values are greater than the t-table value, the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, and the null hypothesis ( $H_o$ ) is rejected.*

*Furthermore, the simultaneous hypothesis test shows an f-value of 35,484 compared to an f-table value of 2,14 with a significance level of 0,000. As  $0,000 < 0,10$  and the F-value is greater than the F-table value,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. Based on these findings, it can be concluded that performance management, organizational culture, and job satisfaction have a significant relationship with employee productivity.*

**Keywords: Performance Management, Organizational culture, Job Satisfaction, Employee Productivity.**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas rahmat Tuhan Yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi ini disusun dengan **“Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Satyamitra Kemas Lestari”** sebagai pemenuhan syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Penyusunan ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., C.T.C., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan penuh kasih.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Buddhi Dharma yang sudah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi.

6. Bapak Fauzi selaku IER Manajer PT Satyamitra Kemas Lestari, beserta seluruh karyawan sebagai responden yang telah membantu dalam keberhasilan skripsi ini.
7. Papa, Mama, Abang Dion, Bang Daniel sebagai *support system* yang senantiasa mendukung dan mengingatkan penulis untuk terus melakukan yang terbaik.
8. Shuw Thoe Liung yang selalu memberikan dorongan, masukan berharga, dan menjadi penyemangat di setiap langkah penyusunan skripsi ini
9. Kezia, Angelina, Marcella, Metta dan semua teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu sudah memberikan dukungan, ide, doa, dan saran selama proses penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis dengan sukacita dan rendah hati menerima kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk perbaikan penulisan ini. Biarlah skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi setiap pihak dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta memberi manfaat bagi pembaca pada umumnya.

Tangerang, 7 Agustus 2025



**Naomi Angelia Tumanggor**

Nim: 20210500128

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10

F.	Sistematika Penulisan Skripsi .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>		<b>12</b>
A.	Gambaran Umum Teori .....	12
1.	Variabel Manajemen Kinerja (X1) .....	15
2.	Tujuan Manajemen Kinerja .....	16
3.	Dimensi Manajemen Kinerja .....	18
4.	Indikator Manajemen Kinerja .....	18
5.	Variabel Budaya Organisasi (X2) .....	19
6.	Fungsi Budaya Organisasi .....	21
7.	Faktor-Faktor Budaya Organisasi .....	23
8.	Dimensi Budaya Organisasi .....	24
9.	Indikator Budaya Organisasi .....	25
10.	Variabel Kepuasan Kerja (X3) .....	27
11.	Tujuan Kepuasan Kerja .....	29
12.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	30
13.	Dimensi Kepuasan Kerja .....	32
14.	Indikator Kepuasan Kerja .....	33
15.	Variabel Produktivitas Karyawan (Y) .....	34
16.	Manfaat Produktivitas Karyawan .....	36
17.	Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan .....	36
18.	Dimensi Produktivitas Karyawan .....	37
19.	Indikator Produktivitas Karyawan .....	38

B.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	39
C.	Kerangka Pemikiran.....	43
D.	Perumusan Hipotesis.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>47</b>
A.	Jenis Penelitian.....	47
B.	Objek Penelitian.....	48
1.	Sejarah Singkat PT Satyamitra Kemas Lestari .....	49
2.	Visi dan Misi Perusahaan .....	51
3.	Struktur Organisasi .....	53
4.	Uraian Tugas.....	54
C.	Jenis dan Sumber Data.....	58
1.	Data Primer.....	58
2.	Data Sekunder.....	58
D.	Populasi dan Sampel.....	59
1.	Populasi.....	59
2.	Sampel .....	60
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	60
1.	Wawancara.....	60
2.	Kuesioner .....	61
F.	Operasional Variabel Penelitian .....	61
G.	Teknik Analisis Data.....	64

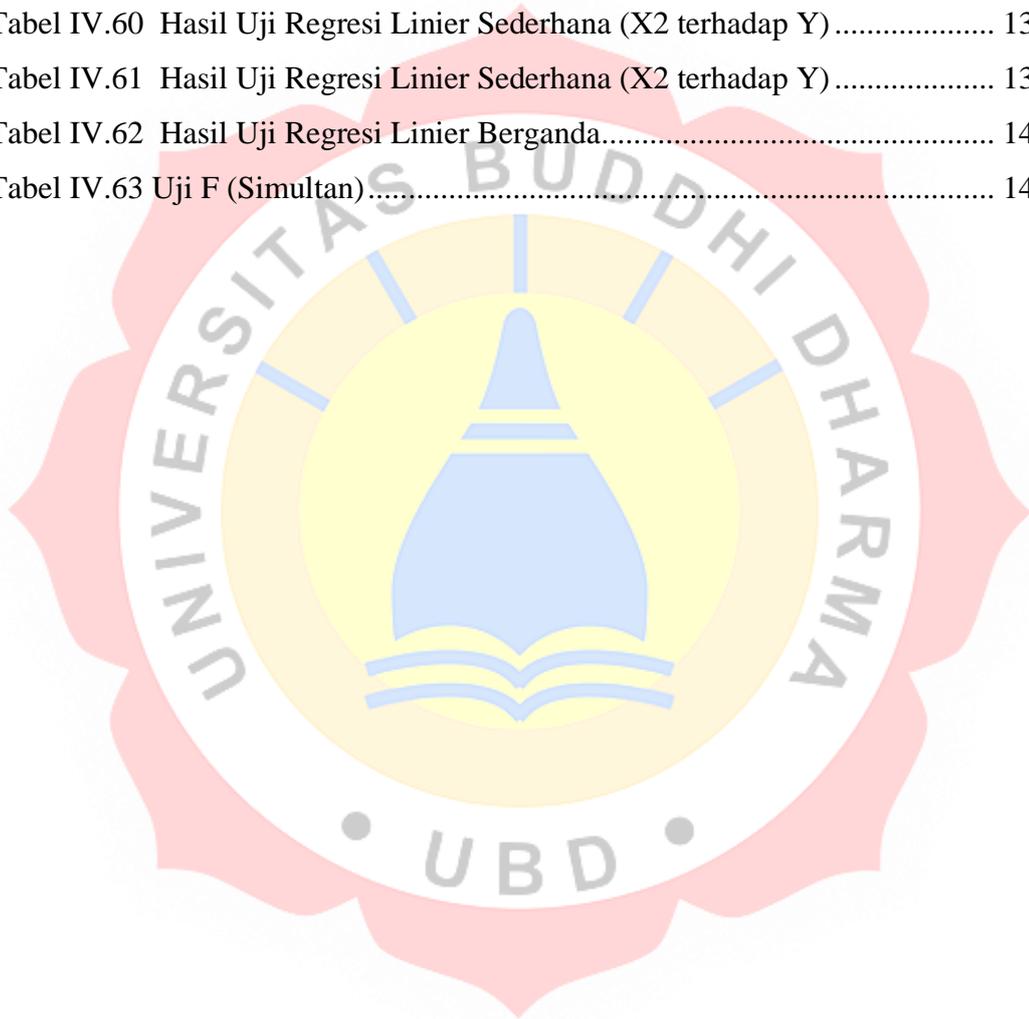
1. Uji Data Penelitian.....	64
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
3. Uji Hipotesis .....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>76</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	76
1. Deskripsi Data Responden.....	77
2. Statistik Deskriptif Data.....	82
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	83
B. Analisis Hasil Penelitian .....	122
1. Uji Instrumen Data.....	122
2. Uji Asumsi Klasik.....	126
C. Pengujian Hipotesis .....	130
D. Pembahasan.....	142
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Implikasi .....	148
C. Saran .....	150
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>152</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>158</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET .....</b>	<b>159</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>160</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian.....	61
Tabel III.2 Tingkat Reliabilitas .....	66
Tabel III.3 Klasifikasi Koefisien Korelasi .....	74
Tabel III.4 Tingkat Skala Pengukuran .....	75
Tabel IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	79
Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	80
Tabel IV.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
Tabel IV.6 Statistik Deskriptif Data.....	82
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.1 .....	83
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.2 .....	84
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.3 .....	85
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.4 .....	86
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.5 .....	87
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.6 .....	88
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.7 .....	89
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.8 .....	90
Tabel IV.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.9 .....	91
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1.10 .....	92
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.1 .....	93
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.2 .....	94
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.3 .....	95
Tabel IV.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.4 .....	96
Tabel IV.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.5 .....	97
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.6 .....	98
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.7 .....	99

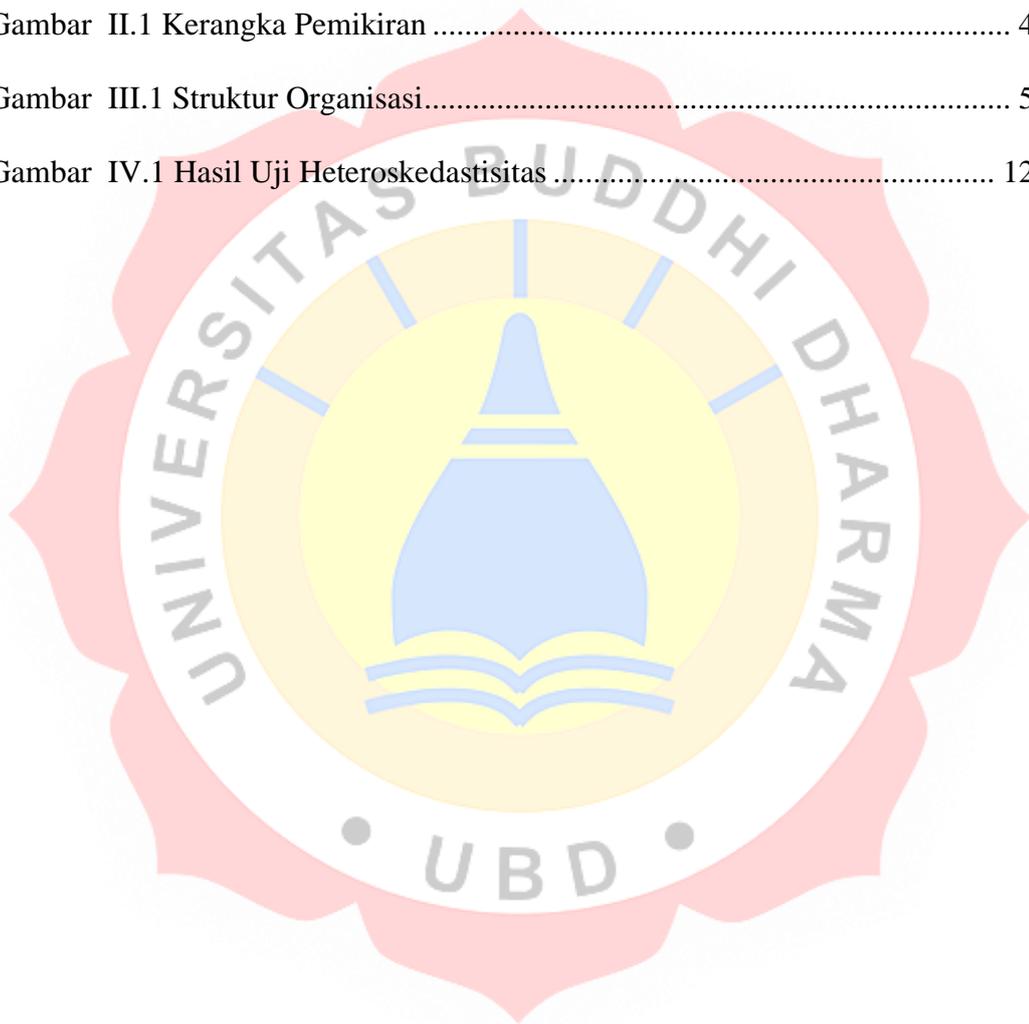
Tabel IV.24	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.8 .....	100
Tabel IV.25	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.9 .....	101
Tabel IV.26	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2.10 .....	102
Tabel IV.27	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.1 .....	103
Tabel IV.28	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.2 .....	104
Tabel IV.29	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.3 .....	105
Tabel IV.30	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.4 .....	106
Tabel IV.31	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.5 .....	107
Tabel IV.32	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.6 .....	108
Tabel IV.33	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.7 .....	109
Tabel IV.34	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.8 .....	110
Tabel IV.35	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.9 .....	111
Tabel IV.36	Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3.10 .....	112
Tabel IV.37	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.1 .....	113
Tabel IV.38	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.2 .....	114
Tabel IV.39	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.3 .....	115
Tabel IV.40	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.4 .....	116
Tabel IV.41	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.5 .....	117
Tabel IV.42	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.6 .....	118
Tabel IV.43	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.7 .....	119
Tabel IV.44	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.8 .....	120
Tabel IV.45	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.9 .....	121
Tabel IV.46	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y.10 .....	122
Tabel IV.47	Hasil Uji Validitas .....	123
Tabel IV.48	Hasil Uji Reliabilitas.....	125
Tabel IV.49	Analisis Statistik Uji Normalitas .....	127
Tabel IV.50	Hasil Uji Multikolinieritas .....	128
Tabel IV.51	Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1 terhadap Y).....	131
Tabel IV.52	Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2 terhadap Y).....	131
Tabel IV.53	Hasil Uji Koefisien Korelasi (X3 terhadap Y).....	132

Tabel IV.54 Hasil Uji Koefisien Korelasi (Secara Simultan).....	132
Tabel IV.55 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y.....	134
Tabel IV.56 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y.....	135
Tabel IV.57 Hasil Uji Koefisien Determinasi X3 Terhadap Y.....	135
Tabel IV.58 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	136
Tabel IV.59 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1 Terhadap Y).....	137
Tabel IV.60 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2 terhadap Y).....	138
Tabel IV.61 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2 terhadap Y).....	139
Tabel IV.62 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	140
Tabel IV.63 Uji F (Simultan).....	142



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Diagram Habis Kontrak .....	3
Gambar I.2 Diagram Resign .....	4
Gambar I.3 Diagram Indisipliner .....	5
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar III.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar IV.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	129



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pencapaian sasaran korporasi, kualitas dan kinerja sumber daya manusia menjadi aspek utama yang mendukung realisasi target serta keberhasilan usaha. Upaya ini harus dilandasi dengan penguatan kualitas sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, serta memiliki tingkat adaptabilitas terhadap dinamika lingkungan usaha. Oleh karena itu, diperlukan kecakapan serta kapabilitas untuk mengelola sumber daya manusia dengan optimal menjadi kunci sukses, untuk mencapai tenaga kerja yang terampil, dan berkomitmen akan meningkatkan produktivitas.

Tercapainya pengelolaan sumber daya manusia yang bermutu, diperlukan penerapan manajemen kinerja yang dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Menurut (Listyani, 2011 dalam jurnal (Ridwan Kurniawan & Sutianingsih, 2024) manajemen kinerja ialah suatu rangkaian mekanisme yang bertujuan meningkatkan performa organisasi melalui pendekatan yang tertata dan berorientasi pada elaborasi kapabilitas kerja, baik secara soliter maupun kolektif dalam lingkup korporasi. Penerapan manajemen kinerja akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan, memberi evaluasi, memberi motivasi kerja, mampu meningkatkan produktivitas, menilai potensi kerja karyawan, serta menilik suasana dan tatanan lingkungan kerja guna tercapainya visi, misi, dan sasaran organisasi.

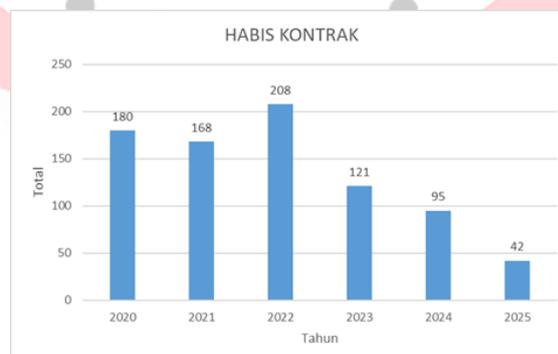
Di samping pengelolaan manajemen kinerja, perlu juga memperhatikan budaya organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan korporasi. Budaya organisasi menjadi unsur yang memengaruhi perilaku karyawan, di mana karyawan diberi kesempatan berinovasi dan berkreasi, keleluasaan dalam mengutarakan pendapat, dan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

Budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2015) dalam jurnal (Retnaningtyas & Widodo, 2022) budaya organisasi merujuk pada rangkaian sistem nilai (*values*), keyakinan (*believes*), dan norma yang telah diterapkan, disepakati, serta ditaati seluruh anggota yang berfungsi menjadi acuan bertindak dan strategi penyelesaian permasalahan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang dikelola secara optimal berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja serta pencapaian performa kerja yang unggul.

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

Berdasarkan komunikasi melalui wawancara bersama Bapak Fauzi selaku IER Manajer PT Satyamitra Kemas Lestari, perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan produsen kemasan yang berlokasi di Tangerang.

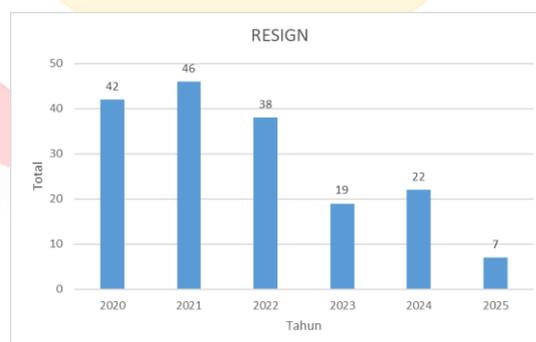
Perusahaan ini secara keseluruhan menaungi sejumlah tenaga kerja, termasuk karyawan pihak ketiga, dan dalam proses operasionalnya terdapat dinamika pergantian karyawan yang berlangsung dari waktu ke waktu. Fenomena *turnover* terjadi pada PT Satyamitra Kemas Lestari karena ada beberapa faktor. Faktor pertama, PT Satyamitra Kemas Lestari adalah perusahaan yang memproduksi berdasarkan *job by order*, dimana ketika ada produk-produk baru yang dipesan oleh *buyer*, maka akan merekrut yang cukup signifikan, namun saat pesanan telah dipenuhi, hal tersebut mengakibatkan pengurangan tenaga kerja. Faktor kedua, kontrak kerja karyawan telah berakhir namun tidak dapat diperpanjang, karena peraturan pemerintah telah menentukannya demikian. Data ini menunjukkan adanya fluktuasi jumlah.



**Gambar I.1 Diagram Habis Kontrak**

Berdasarkan grafik, pada tahun 2020 terdapat 180 karyawan yang masa kontraknya berakhir. Jumlah ini terdegradasi pada tahun 2021 menjadi 168 orang, tren tersebut berbalik meningkat tajam pada periode 2022 sebanyak 208 orang. Kemudian, tren penurunan yang cukup signifikan yaitu menjadi 121 orang pada tahun 2023, 95 orang di tahun 2024, 42 orang di tahun 2025. Data ini menunjukkan adanya fluktuasi jumlah tenaga kerja yang tidak diperpanjang kontraknya, yang erat kaitannya dengan dinamika permintaan produksi serta kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku.

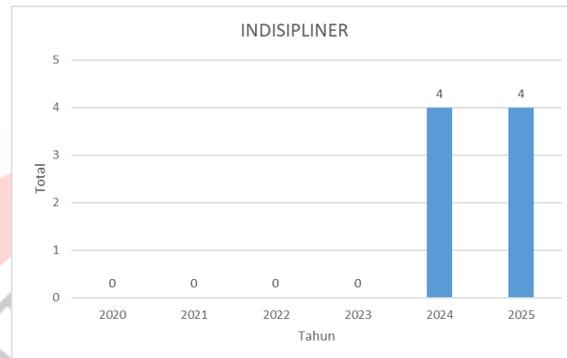
Faktor ketiga, *turnover* terjadi karena kurangnya *skill* tenaga kerja yang direkrut sehingga dilakukan pengurangan karyawan dengan maksud akan diganti dengan pekerja yang lain, tujuannya untuk efisiensi, menjaga standar kualitas produksi. Faktor keempat, pada beberapa tenaga kerja tidak dapat beradaptasi pada lingkungan kerja di perusahaan dimana pekerjaan tersebut banyak menggunakan tenaga manusia. Hal ini tergambar pada grafik jumlah karyawan yang mengundurkan diri setiap tahun.



**Gambar I.2 Diagram Resign**

Berdasarkan grafik tersebut, dinamika pengunduran diri karyawan dari tahun ke tahun menunjukkan keterkaitan dengan kurangnya kecocokan kompetensi dan ketidakmampuan beradaptasi di lingkungan kerja.

Faktor kelima, terdapat karyawan yang kontraknya diputus sebelum masa berlakunya berakhir akibat tindakan indisipliner. Indisipliner merujuk pada perilaku tidak disiplin, seperti pelanggaran aturan perusahaan atau ketidakpatuhan terhadap kewajiban kerja yang telah ditetapkan.



**Gambar I.3 Diagram Indisipliner**

Hal ini tercermin dari data pada grafik, di mana selama tahun 2020 hingga 2023 tidak tercatat adanya kasus pemutusan kontrak karena indisipliner. Namun, mulai tahun 2024 dan 2025, masing-masing terdapat 4 karyawan yang diberhentikan karena pelanggaran kedisiplinan. Munculnya angka ini dapat menjadi indikator bahwa masih terdapat permasalahan perilaku kerja yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen, terutama dalam hal penegakan aturan serta pembinaan kedisiplinan karyawan.

Mengatasi fenomena tersebut, manajemen mengatasinya dengan melakukan seleksi, dilakukan *test* baik kemampuan bekerja, pengetahuan, dan karakter sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian setelah diterima, dilakukan pelatihan-pelatihan agar tenaga kerja ketika bekerja dapat beradaptasi dan merasa nyaman, sehingga dapat meminimalkan

potensi terjadinya *turnover*. Kebijakan pelatihan terhadap karyawan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, namun sering kali pelatihan tersebut juga masih belum dapat memenuhi standar yang diinginkan oleh manajemen, sehingga dibutuhkan pelatihan-pelatihan lanjutan di internal perusahaan.

Selain adanya dinamika *turnover* yang cukup menjadi perhatian, terdapat pula permasalahan pada tenaga kerja yang dipaksakan oleh lingkungan, sehingga perusahaan sering kali mengalami tekanan lingkungan terhadap penerimaan tenaga kerja. Masyarakat memaksakan tenaga kerja dengan tekanan yang menyebabkan manajemen mengambil keputusan untuk memberikan peluang bagi orang-orang dari lingkungan menjadi tenaga kerja di bagian-bagian yang sifatnya tidak krusial. Kemudian adanya masalah saat tenaga kerja yang direferensikan oleh lingkungan diputus kontraknya sering kali itu menjadi isu yang mengganggu dan meresahkan, karena mereka melakukan tekanan dari sisi masyarakat setempat. Padahal, ketika diputus kontraknya sudah pasti karena kinerja buruk. Maka, solusi untuk menghadapi hal tersebut dengan melakukan pendekatan-pendekatan pada tokoh lingkungan.

Tentunya masalah tidak dapat dihindari, ada masalah yang sederhana dan ada yang kompleks, seperti perusahaan sering kali menghadapi tuntutan dari calon *customer*, dimana tuntutan tersebut mensyaratkan perusahaan harus patuh terhadap seluruh peraturan dalam hal perizinan dari pemerintah yang ada. Perusahaan sering terhambat dalam pengurusan-pengurusan

perizinan tersebut, dikarenakan peraturan-peraturan yang mengatur perizinan dalam berusaha tumpang tindih antara pemerintah pusat dan daerah, sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam kepengurusannya. Sementara *customer* harus dilayani dengan cepat, karena kebutuhan *customer* menjadi prioritas, sehingga terkadang hal tersebut menjadi penyebab pembatalan *order* dari *buyer*.

Rumitnya dalam pengurusan izin-izin tersebut berdampak kepada tingkat kepercayaan *buyer* atau konsumen. Dikarenakan banyak *customer* sebelum mengajukan pembelian, terlebih dahulu akan mengaudit perusahaan bukan saja mengenai kepatuhan terhadap peraturan pemerintah, namun juga mengaudit sistem produksi. Tentunya masalah-masalah manajemen terus dilakukan pencarian, namun untuk masalah dunia usaha yang terjadi saat ini khususnya Indonesia yang kompleks dan belum ada solusinya adalah peraturan perizinan dimana aturan-aturan tersebut sering kali tumpang tindih, yang mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan.

Melihat fenomena *turnover* yang terjadi dalam jumlah yang tidak sedikit, disertai kendala adaptasi tenaga kerja, dan tantangan dalam pengurusan perizinan, menegaskan pentingnya pengelolaan manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja guna mengoptimalkan produktivitas karyawan di PT Satyamitra Kemas Lestari. Manajemen kinerja yang baik melalui seleksi yang tepat dan pelatihan yang berkelanjutan akan membantu meningkatkan kemampuan karyawan, mengurangi *turnover*, serta mewujudkan iklim kerja yang suportif. Budaya

organisasi yang mendukung kolaborasi, keterbukaan dan penghargaan terhadap karyawan menjadi sangat penting dalam menjaga kepuasan karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, budaya organisasi yang positif, dan kepuasan kerja menjadi kunci untuk menciptakan kontribusi optimal dari karyawan demi kemajuan perusahaan.

Menurut latar belakang tersebut, penulis hendak membahas dan menganalisis manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan mengangkat judul:

“PENGARUH MANAJEMEN KINERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN”

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Ditemukan masalah *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Ditemukan masalah kesulitan adaptasi karyawan terhadap pekerjaan fisik.
3. Ditemukan masalah pelatihan yang belum sesuai standar manajemen.
4. Ditemukan masalah peraturan perizinan yang menghambat operasional.

### **C. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, sebagai berikut:

1. Apakah manajemen kinerja berpengaruh secara parsial pada produktivitas karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial pada produktivitas karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial pada produktivitas karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh simultan antara manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan berikut:

1. Mengkaji pengaruh manajemen kinerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan
2. Mengobservasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Meninjau pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Guna menganalisis pengaruh simultan antara manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Sebagai sarana memperdalam pengetahuan penulis mengenai urgensi penerapan manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam menunjang produktivitas perusahaan.

### 2. Bagi Pihak Instansi yang Terkait

Melalui pendekatan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT Satyamitra Kemas Lestari dalam penerapan manajemen kinerja, penguatan budaya organisasi, serta peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas optimal.

### 3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan serta referensi akademik dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas dan memudahkan analisis serta penjelasan, penulisan ini dibagi menjadi 5(lima) bagian. Setiap bagian akan dijelaskan lebih lanjut dalam beberapa sub-bagian dengan mengikuti penataan penyusunan sebagai berikut.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini memaparkan mengenai latar belakang penelitian, pengenalan permasalahan, kesimpulan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta penataan penulisan.

## BAB II : LANDASAN TEORI

Guna mendukung kajian penelitian, dipaparkan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas tentang pengaruh manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

## BAB III : OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Uraian ini mencakup tentang penelitian permasalahan yang jadi subjek penelitian beserta dasar pemilihan metode riset yang mana menggunakan kuesioner kepada pekerja agar dapat memberikan pemecahan masalah dari kasus yang diteliti.

## BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan data yang diperoleh, baik data primer maupun hasil analisis yang dilakukan terkait permasalahan yang diteliti.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan disajikan sebagai penutup skripsi yang merangkum temuan berdasarkan hasil analisis penelitian, dan dilengkapi dengan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak perusahaan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

Korporasi sebagai entitas dengan keterkaitan erat terhadap keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) demi mencapai sasaran jangka panjang. Dalam (Andy & Ida Ayu Made Sintya Dwi S, 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Di dalam perusahaan tidak hanya mencakup karyawan yang terlibat dalam operasional, serta pengelola dan pemimpin yang menentukan arah strategi bisnis. Pengertian manajemen sumber daya manusia dalam (Amelia et al., n.d.) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari interaksi serta kontribusi individu dalam struktur organisasi perusahaan, meliputi aspek perlindungan, pengembangan, serta pemanfaatan tenaga kerja, baik yang terikat dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Berdasarkan jurnal (Amelia et al., n.d.), dijelaskan adanya unsur-unsur serta peran manajemen sumber daya manusia yang memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya. Unsur-unsur manajemen mencakup keberadaan pengusaha sebagai pihak yang menginvestasi modalnya untuk memperoleh pendapatan. Di lain pihak, karyawan merupakan aset perusahaan yang turut andil dalam merancang

strategi, sistem kerja, proses, serta menentukan arah pencapaian. Sementara itu, pemimpin memanfaatkan otoritas serta gaya kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, dan memastikan tanggung jawab terlaksanakan dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia melibatkan beberapa fungsi, yakni:

- a. Perencanaan, mencakup proses penataan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui penetapan program kepegawaian guna membantu terwujudnya sasaran.
- b. Pengorganisasian, melibatkan pengaturan seluruh karyawan dengan penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, pelimpahan wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi.
- c. Pengarahan, mengarah pada pembinaan seluruh pegawai agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian, berfokus pada pengawasan terhadap karyawan agar menaati peraturan perusahaan, disertai penerapan tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan atau kesalahan.
- e. Pengadaan, menitikberatkan pada proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi guna memperoleh karyawan yang selaras dengan kebutuhan perusahaan.

- f. Pengembangan, meliputi peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi, berupa pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi.
- h. Pengintegrasian, mengupayakan penyelarasan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan tenaga kerja guna menciptakan kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan, termasuk aspek motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.
- i. Pemeliharaan, kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas karyawan agar tetap bekerja sama hingga pensiun melalui program kesejahteraan.
- j. Kedisiplinan, mengacu pada kesadaran dan kemauan pegawai untuk menaati peraturan-peraturan Lembaga Pendidikan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian, berakhirnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, yang disebabkan oleh keinginan pegawai, Lembaga Pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun.

Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang mengelola hubungan manusia dalam organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Bidang ini melibatkan unsur-unsur utama seperti pengusaha, karyawan, dan pemimpin. Juga menjalankan berbagai fungsi penting yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian. Keseluruhan fungsi tersebut bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif agar tercapainya sasaran perusahaan.

### **1. Variabel Manajemen Kinerja (X1)**

Penerapan manajemen kinerja tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi juga mengarahkan proses kerja agar menyelaraskan upaya kerja dengan sasaran strategis secara efektif, efisien, dan terarah. Menurut Armstrong (2009) mengemukakan bahwa manajemen kinerja berperan sebagai sarana untuk memperoleh hasil yang lebih optimal dari organisasi, tim, dan individu dengan memahami serta mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati (Rumawas & Sos, 2021). Di sisi lain, Bacal (2012) merumuskan manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung, yang menitikberatkan pada menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan (Rumawas & Sos, 2021).

Aguinis (2013) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang bertujuan mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu beserta tim, seraya menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi (Rumawas & Sos, 2021).

Menurut Noe et al. (2014), mengungkapkan bahwa manajemen kinerja sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa setiap aktivitas karyawan dan hasil kerja karyawan selaras dengan sasaran-sasaran organisasi (Rumawas & Sos, 2021).

Berdasarkan uraian para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan rangkaian proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi. Proses ini melibatkan pengelolaan kinerja yang berlandaskan pada tujuan dan standar yang telah disepakati guna memberikan hasil kerja mendukung tujuan strategi. Serta, terbangunnya komunikasi yang terstruktur antara karyawan dan atasan sangat penting agar terciptanya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan.

## **2. Tujuan Manajemen Kinerja**

Armstrong dalam Buku Manajemen Kinerja (Fauzi & Nugroho, 2020) menyatakan bahwa tujuan dari manajemen kinerja adalah:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- d. Setiap individu dapat mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan kepuasan kerja bagi keuntungan individu dan organisasi secara keseluruhan. Serta mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam

proses dialog yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

- e. Menyajikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang digambarkan dalam target dan standar kinerja, sehingga pemahaman bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan oleh manajer serta individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- f. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan untuk bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- g. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif yang kaitannya dengan target dan standar yang disepakati, sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan.
- h. Memberikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian terhadap pekerjaan.
- i. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- j. Memberikan wewenang kepada orang dengan memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan.

- k. Mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi dan mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

### 3. Dimensi Manajemen Kinerja

Dimensi manajemen kinerja berdasarkan menurut Bredup (1994) dalam (Wardhana, Limgiani, et al., 2022) mengemukakan, bahwa keberhasilan manajemen kinerja mengacu pada tiga dimensi, yaitu:

- a. *Effectiveness*, kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumennya.
- b. *Efficiency*, kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara ekonomis.
- c. *Changeability*, kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan terhadap perubahan pada masa depan.

### 4. Indikator Manajemen Kinerja

Berdasarkan dimensi tersebut, maka indikator yang sesuai dengan dimensi tersebut, terdapat tiga indikator menurut (Suryanto et al., 2021), yakni:

- a. *Inputs* (masukkan). Masukkan yang diperlukan untuk proses manajemen kinerja berupa kapabilitas sumber daya manusia, baik sebagai individu ataupun tim, yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan. Indikator ini terkait dengan dimensi *efficiency*, karena mengacu pada seberapa baik organisasi

menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dengan cara yang ekonomis.

- b. Proses. Membutuhkan proses pelaksanaan kinerja, mulai dari perencanaan sampai pada tujuan yang diharapkan. Indikator ini terkait dengan dimensi *changeability*, karena berfokus pada kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan mengubah proses-proses agar tetap relevan dengan perubahan di masa depan.
- c. *Outpus* (keluaran). Keluaran atau hasil kerja organisasi, baik dalam bentuk barang ataupun jasa perlu dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan agar tetap terjadi kesesuaian untuk pencapaian tujuan atau tidak. Sehingga, pada indikator ini terkait dengan dimensi *effectiveness*, karena berfokus pada apakah hasil organisasi dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan kebutuhan konsumen, yang menunjukkan seberapa baik proses dan *input* berkontribusi pada pencapaian hasil yang diinginkan.

##### 5. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi menurut (Merli Marlita & Fidellis Wato Tholok, 2024) adalah sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang nantinya mencari karakteristik khas dan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Hal ini menunjukkan budaya organisasi memiliki peran krusial dalam menentukan ciri khas atau identitas suatu perusahaan, yang mencakup sistem nilai, norma, dan pola perilaku yang diinternalisasi oleh setiap

anggota, yang akan berpengaruh pada produktivitas karyawan antar individu di dalam organisasi tersebut. Dimana (Pudjo Wibowo et al., 2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi dibentuk dan akan terus ada selama organisasi tersebut berlangsung yang tidak menutup kemungkinan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan organisasi.

Sinambela, 2017 dalam (Anto Gunawan & Sutrisna, 2022) mengungkapkan budaya organisasi adalah tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh anggota organisasi yang bersifat dinamis dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Buku Budaya Organisasi (Wahyudi, 2021) Budaya menurut Schein (2016) merupakan buah pemikiran yang berawal dari proses telaah kepentingan organisasi atas tujuan yang hendak dicapai, sehingga melahirkan standar bersikap dan berperilaku dalam bekerja.

Organisasi menurut Sutarto (2006) dalam Buku Manajemen Kinerja (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2019) mendefinisikan organisasi adalah proses penggabungan kepegawaian para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Menurut Gibson et al (2012:31) dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Priatna, 2019a) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi karyawan menjadi sebuah pola, keyakinan, nilai dan harapan.

Zhang dan Jia (2010) dalam Buku Manajemen Kinerja (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah elemen yang sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, dimana berfungsi sebagai alat untuk menilai kesesuaian antara tujuan, strategi, dan tugas organisasi serta dampak yang dihasilkan. Karena budaya organisasi terbentuk melalui proses pemikiran yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang kemudian menghasilkan standar perilaku dan sikap dalam bekerja. Sehingga, demi tercapainya produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat.

## **6. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Jurnal Budaya Organisasi (Habudin, 2020) mengemukakan pendapatnya tentang fungsi budaya organisasi, yaitu:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu dan yang lain.
- b. Budaya membawa rasa identitas bagi semua anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Selain Robbins, terdapat beberapa fungsi dalam jurnal (Mekawati et al., 2023) fungsi dari budaya organisasi adalah:

- a. Budaya berfungsi sebagai pembeda, yang berarti budaya kerja memberikan ciri khas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.
- b. Budaya organisasi memberikan identitas tersendiri bagi setiap anggota dalam organisasi tersebut.
- c. Budaya organisasi memfasilitasi terbentuknya komitmen terhadap tujuan yang lebih luas melampaui kepentingan individu.
- d. Budaya organisasi berperan dalam meningkatkan stabilitas sistem sosial. Dalam konteks sosial, budaya berfungsi sebagai perekat yang memperkuat kesatuan organisasi dengan memberikan

standar yang jelas mengenai apa yang seharusnya diucapkan dan dilakukan oleh para karyawan.

## 7. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Habudin, 2020) dalam Jurnalnya Budaya Organisasi, yaitu:

### a. Inisiatif Individual

Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki oleh setiap anggota untuk mengemukakan pendapat yang berkaitan dengan ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan, sehingga perlu dihargai oleh pimpinan dan kelompok organisasi.

### b. Integrasi

Integrasi merujuk pada sejauh mana organisasi atau perusahaan mampu mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi, karena kekompakan unit-unit dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

### c. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal, karena terkadang hierarki kewenangan dapat menghambat pola komunikasi antar atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

d. Kontrol

Alat kontrol yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

e. Pengarahan

Sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran, harapan yang tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

**8. Dimensi Budaya Organisasi**

Robbins et al (2013:314) dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Priatna, 2019a) mengemukakan dimensi-dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

a. Perhatian Pada Hal-Hal yang *Detail (Attention to detail)*

Taraf dimana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis, dan memberikan perhatian pada hal-hal yang *detail*.

b. Orientasi Pada Hasil (*Outcome orientation*)

Taraf dimana manajemen lebih terfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

c. Orientasi Orang-Orang (*People Orientation*)

Taraf untuk mengetahui hingga sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari apa yang dihasilkan pada orang-orang dalam organisasi.

d. Orientasi Tim (*Team Orientation*)

Taraf untuk mengetahui hingga sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim daripada secara individu.

e. Keagresifan (*Aggressiveness*)

Taraf untuk mengetahui hingga sejauh mana orang-orang agresif dan bersaing daripada bersantai.

f. Stabilitas (*Stability*)

Taraf untuk mengetahui hingga sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo yang mengarah pada pertumbuhan.

g. Inovasi dan Pengambilan Risiko (*Innovation and risk-taking*)

Taraf dimana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.

**9. Indikator Budaya Organisasi**

Berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan oleh Robbins et al, maka (Priatna, 2019) berpendapat bahwa dimensi dan indikator dari budaya organisasi adalah:

a. Perhatian pada hal-hal yang detail (*Attention to detail*). Dari dimensi ini, maka indikatornya sebagai berikut:

- 1) Karyawan diharapkan dapat menunjukkan ketelitian dan analisis (Robbins,et.al, 2013:314).
- 2) Karyawan diharapkan dapat memberikan perhatian pada hal-hal detail (Robbins,et.al,2013:314).

b. Orientasi pada hasil (*Outcome orientation*). Dari dimensi ini, maka indikatornya, yaitu:

- 1) Sejauh mana manajemen lebih terfokus pada hasil (Robbins,et.al,2013:314)
- 2) Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil (Robbins,et.al,2013:314).

c. Orientasi orang-orang (*People orientation*). Pada dimensi ini, maka indikatornya, yaitu:

- 1) Hingga sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan apa yang dihasilkan pada orang-orang dalam organisasi (Robbins,et.al,2013:314).
- 2) Hingga sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari apa yang dihasilkan pada orang-orang dalam organisasi (Robbins,et.al,2013:314).

d. Orientasi tim (*Team orientation*). Pada dimensi ini, maka indikatornya sebagai berikut:

- 1) Hingga sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan (Robbins,et.al,2013:314)
- 2) Hingga sejauh mana kegiatan kerja dalam tim daripada secara individu (Robbins,et.al,2013:314).

e. Keagresifan (*Aggressiveness*). Dari dimensi ini, maka indikatornya:

1) Hingga sejauh mana orang-orang agresif  
(Robbins,et.al,2013:314)

2) Hingga sejauh mana orang-orang mau bersaing  
(Robbins,et.al,2013:314)

f. Stabilitas (*Stability*). Indikatornya, yaitu:

1) Kegiatan organisasi menekankan mempertahankan stabilitas  
(Robbins,et.al,2013:314)

2) Kegiatan organisasi mengarah pada pertumbuhan  
(Robbins,et.al,2013:314)

g. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk-taking*). Dari dimensi ini. Maka indikatornya, yaitu:

1) Karyawan didorong untuk menjadi inovatif  
(Robbins,et.al,2013:314)

2) Karyawan didorong untuk berani mengambil risiko  
(Robbins,et.al,2013:314)

## 10. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja serta produktivitasnya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam (Ligia Anjeli Chaniari & Sutrisna, 2023)

kepuasan kerja merupakan ringkasan sentimental terhadap karyawan yang telah mengalami unsur-unsur pekerjaan mereka yang disebut kebahagiaan, kepuasan tersebut muncul ketika manfaat yang diperoleh dari pekerjaan-pekerjaan dirasakan lebih besar dibandingkan dengan pengorbanan kecil yang dianggap memadai oleh individu.

Kepuasan kerja menurut Saner & Eyupoglu, 2015 dalam Buku Kepuasan Kerja (Ilham, 2023) merupakan perasaan senang atau emosi positif yang berasal dari hasil pengalaman penilaian kinerja yang telah dialami selama bertahun-bertahun.

Menurut Robbins & Judge, 2021 dalam (Ilham, 2023) kepuasan kerja merupakan tentang perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh individu (pemangku jabatan) terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Menurut Maulidar, Said Musnandi, Mukhlis Yunus, 2012 dalam jurnal penelitian (Lilia et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap dimana adanya rasa senang yang ditimbulkan setelah bekerja.

Menurut Afandi, 2018 dalam (Lisih & Andy, 2021) kepuasan kerja ialah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan, dan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau emosi yang muncul dari pengalaman serta evaluasi individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, hasil kerja, hubungan dengan rekan kerja. Sehingga karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi.

#### **11. Tujuan Kepuasan Kerja**

Dalam jurnal penelitian dari (Yasah et al., n.d.), tujuan kepuasan kerja melibatkan banyak aspek yang berbeda, meliputi:

- a. Pekerjaan yang bermakna: karyawan ingin merasakan pekerjaannya berdampak positif dan bernilai tambah.
- b. Pengakuan dan penghargaan: adanya ingin diakui dan dihargai atas kontribusinya.
- c. Peluang pengembangan: karyawan mencari peluang untuk belajar, mengembangkan dan memajukan karier.
- d. Keseimbangan kehidupan kerja: menginginkan adanya keseimbangan kehidupan kerja.
- e. Gaji dan insentif yang adil: karyawan ingin mendapatkan gaji dan insentif yang sepadan dengan kontribusinya.
- f. Lingkungan kerja yang positif: karyawan mencari tempat kerja yang suportif, kolaboratif, dan nyaman.

- g. Peluang untuk terlibat: karyawan ingin merasa memiliki suara dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- h. Keamanan kerja: karyawan ingin merasa aman dalam pekerjaannya tanpa ketidakpastian yang berlebihan.
- i. Hubungan sosial yang baik: upaya karyawan untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
- j. Mencapai tujuan pribadi: karyawan ingin mencapai tujuan pribadi melalui pekerjaan.

## 12. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam jurnal yang ditulis oleh (Dari et al., 2021) disebutkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan pekerjaan itu sendiri yang merujuk pada penelitian sebelumnya (Ayamolowo, 2013; Pujiono et al., 2020; Khamlub et al., 2013), yaitu:

### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan rasa nyaman dan tenang yang dirasakan karyawan di tempat kerja, serta ditunjang dengan tersedianya sarana dan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas. Dalam jurnal yang ditulis oleh (Dari et al., 2021), dijelaskan bahwa menurut Badeni (2013) lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, berdasarkan penelitian Ayamolowo (2013) yang dikutip dalam

jurnal tersebut, ketersediaan peralatan kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Hubungan Antar Karyawan

Keterhubungan interpersonal yang intensif antar karyawan dalam lingkungan kerja yang memiliki beban kerja, menyebabkan negativitas dalam kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan yang berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja (Civilidag, 2004 dalam (Dari et al., 2021)). Di sisi lain, kualitas relasi kerja yang kondusif antar sesama karyawan berpotensi mendorong tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, yang secara implisit tercermin melalui performa kerja individu (Pujiono et al, 2020 dalam (Dari et al., 2021)).

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merepresentasikan suatu persepsi atau kesan yang dialami karyawan terhadap bentuk dan sifat dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Hal ini mencakup sejauh mana pekerjaan tersebut bersifat menantang, menarik, serta menuntut keterampilan tertentu yang membedakannya dari jenis pekerjaan lainnya (Juliansyah, 2013 dalam (Dari et al., 2021)). Namun menurut (Juliansyah, 2013 dalam (Dari et al., 2021) aspek pekerjaan itu sendiri memiliki keterkaitan dengan unsur-unsur yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, di mana

pekerjaan yang dipersepsikan memiliki nilai yang lebih rendah cenderung berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

### 13. Dimensi Kepuasan Kerja

Pada kepuasan kerja terdapat dimensi menurut Fred Luthans dalam Darmawan (2020) melalui jurnal penelitian (Dede Herika Martini, Cepi Triatna, 2023a) dimensinya yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), meliputi pekerjaan yang menarik dan menantang, kesempatan untuk belajar, dan tanggung jawab.
- b. Gaji, meliputi keadilan pemberian gaji, ketepatan waktu dalam menerima gaji.
- c. Kesempatan promosi (*promotion*), aspek untuk mengaktualisasi diri yang mencakup kesempatan untuk mendapatkan promosi dan pengembangan karier.
- d. Pengawas (*supervision*), aspek yang berkaitan dengan kepedulian pimpinan meliputi pemberian bantuan kepada pegawai yang menghadapi kendala atau hambatan dalam pekerjaannya, serta membangun komunikasi yang baik. Selain itu, diperlukan kemampuan pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- e. Rekan kerja (*workers*), merupakan hubungan antar individu yang berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan. Selain itu,

terjalannya hubungan yang harmonis, konflik organisasi yang kompleks dapat dihindarkan. Rekan kerja yang proaktif, kooperatif, dan komunikatif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

#### **14. Indikator Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari dimensi kepuasan kerja, maka indikator kepuasan kerja dikemukakan oleh Yuwono (Dalam Badriyah, 2015:24, dikutip dalam (Trinovela Simanjuntak, 2021a)) menyatakan bahwa indikatornya, yaitu:

- a. Pekerjaan, berdasarkan dimensi pekerjaan, maka indikatornya dari pekerjaan adalah tingkat tanggung jawab, dan kesempatan belajar.
- b. Gaji, dari dimensi Gaji, maka indikatornya adalah keadilan dalam pemberian gaji, dan ketepatan waktu dalam menerima gaji.
- c. Promosi, adanya dimensi promosi, maka disimpulkan bahwa indikator promosi adalah kesempatan untuk pengembangan karier, dan mengaktualisasi diri.
- d. Pengawas, melalui dimensi pengawas untuk indikatornya adalah kepedulian pimpinan, dan keterlibatan pegawai.
- e. Rekan Kerja, adanya dimensi rekan kerja, maka indikatornya adalah kerja sama dan komunikasi.

## 15. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam (Fx. Pudjo Wibowo & Fidelis Wato Tholok, 2019) mengungkapkan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Sutrisno, 2016 dalam (Sutrisna & Nathasya Apriyani, 2021) produktivitas adalah sebuah alat ukur untuk mengukur tingkat koefisien kinerja yang produktif dengan membandingkan antara masukan dan keluaran. Menurut Robbins dan Degenzo dalam Buku Produktivitas Kerja (Dr. Candra Wijaya, M.Pd., Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S.E., 2021) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut. Sehingga, keefektifan organisasi dapat memaksimalkan produktivitas dengan teknik yang berhasil menggabungkan sumber daya manusia ke dalam seluruh sistem operasi. Kemudian, menurut Kast dan Roseenzweig dalam buku dari (Dr. Candra Wijaya, M.Pd., Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S.E., 2021) menjelaskan produktivitas dalam sistem ekonomi, organisasi atau individu merupakan *output* per unit *input* yang menggambarkan adanya ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada *level* masyarakat, organisasi atau individu. Produktivitas kerja karyawan cakupan aspek-aspek yang berkaitan pada perilaku psikologis yang

mempunyai pandangan tentang pelaksanaan kegiatan produksi pada suatu usaha yang diharapkan mampu bekerja lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperbaiki diri dengan berpikir lebih kreatif, dinamis dan terbuka begitu pun tentang sistem kerjanya menurut (Purwanto & Wulandari, 2016, dalam (Fauzi et al., 2022).

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas sebuah perbandingan antara *output* yang dihasilkan dan *input* yang digunakan dalam suatu proses produksi, yang menunjukkan tingkat efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya. Kunci untuk meningkatkan produktivitas dengan memaksimalkan sumber daya manusia ke dalam seluruh sistem operasional, sehingga organisasi selalu efektif. Serta, produktivitas juga berkaitan dengan kuantitas, kualitas kinerja, dimana individu tahu organisasi harus berupaya untuk terus meningkatkan hasil kerja melalui pendekatan yang kreatif, dinamis, dan terbuka terhadap perubahan. Guna mencapai optimalisasi produktivitas, diperlukan pengelolaan yang efisien dan berkelanjutan agar mendorong perbaikan diri serta adaptasi terhadap perkembangan yang ada.

## 16. Manfaat Produktivitas Karyawan

Adapun manfaat produktivitas karyawan menurut (Melisa Sugesti, 2024) dalam jurnalnya, yakni:

- a. Mendorong organisasi untuk memenuhi kewajibannya.
- b. Menghasilkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan.
- c. Meningkatkan hasil yang diperoleh dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan secara ekonomis.
- d. Meningkatkan kinerja karyawan dan hasil yang diperoleh oleh perusahaan.

## 17. Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan

Berkaitan dengan faktor yang memengaruhi produktivitas, menurut Ravianto (2014) dalam (Andita Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, 2021) mengatakan, bahwa yang mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya: (a) Motivasi, (b) keterampilan, (c) Pendidikan, (d) pengawasan, (e) lingkungan, (f) manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya Gomes dalam (Dr. Candra Wijaya, M.Pd., Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S.E., 2021) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas adalah *knowledge*/pengetahuan, *skill*/keahlian, *ability*/kemampuan, *attitude*/sikap, dan *behavior*/perilaku. Juga, menurut Benardin dan Russel dalam (Dr. Candra Wijaya, M.Pd., Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S.E.,

2021) menjelaskan faktor penentu besar dan kecilnya produktivitas dari pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, dan perilaku.

Jika disimpulkan, produktivitas dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling terkait, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, kompetensi dan perilaku. Adanya faktor pengetahuan akan mengacu pada pemahaman dan informasi yang dimiliki individu terkait bidang pekerjaannya agar bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Faktor keterampilan mengacu pada kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas atau kewajiban dengan baik. Kemudian, sikap serta perilaku juga sangat penting dalam produktivitas, karena itu akan mempengaruhi cara individu menghadapi tantangan, kerja sama tim, disiplin, komitmen, dan motivasi. Apabila setiap individu memiliki dan menerapkan hal-hal tersebut, maka memperkuat lingkungan kerja yang produktif.

## **18. Dimensi Produktivitas Karyawan**

Menurut Sedarmayanti, (2015) dalam (Retnaningtyas & Widodo, 2022) menjelaskan bahwa dimensi dari produktivitas karyawan meliputi:

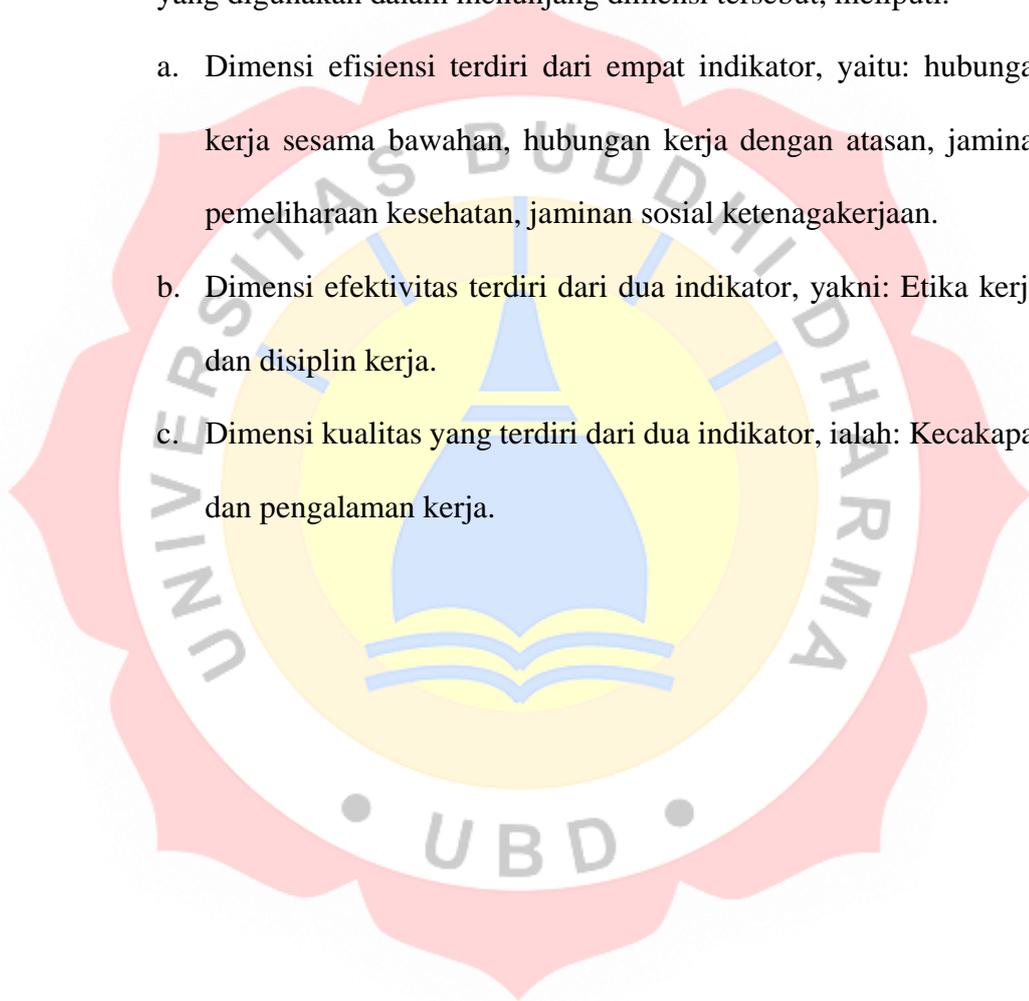
- a. Efisiensi: Ukuran keberhasilan tidaknya pencapaian tujuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi telah berjalan dengan efektif.
- b. Efektivitas: Mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

- c. Kualitas: Ukuran yang menunjukkan seberapa jauh spesifikasi, harapan, dan persyaratan telah terpenuhi.

## 19. Indikator Produktivitas Karyawan

Dari tiga dimensi Sedarmayanti, maka indikator (Rusni, 2020a) yang digunakan dalam menunjang dimensi tersebut, meliputi:

- a. Dimensi efisiensi terdiri dari empat indikator, yaitu: hubungan kerja sesama bawahan, hubungan kerja dengan atasan, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan.
- b. Dimensi efektivitas terdiri dari dua indikator, yakni: Etika kerja, dan disiplin kerja.
- c. Dimensi kualitas yang terdiri dari dua indikator, ialah: Kecakapan dan pengalaman kerja.



## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel yang Terkait	Hasil Kesimpulan
1	(Andita Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, 2021)	Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai	Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja (X1) Terhadap Produktivitas pegawai (Y)	Mengacu pada temuan riset, hasil yang didapatkan bahwa uji secara parsial disimpulkan bahwa Penetapan Target Kinerja 4,9% kurang dari 5% sehingga memberikan pengaruh pada peningkatan produktivitas pegawai. Pelaksanaan kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,850 > 0,05$ . Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ . Serta Evaluasi Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ . Secara simultan Manajemen kinerja (Penetapan Target Kinerja, Pelaksanaan Kinerja, dan

				<p>Evaluasi Kinerja) berpengaruh signifikan secara Bersama-sama terhadap produktivitas (Y), karena F hitung sebesar 15,738 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Dengan Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan manajemen kinerja maka semakin baik pula produktivitas pegawai.</p>
2	(Lourens & Wibowo, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Graha Grafis Indonesia	Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Pada PT Graha Grafis Indonesia	<p>Didasarkan pada temuan riset, besar hubungan Budaya Organisasi (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,909 mendekati 1, dan hasil uji t didapati nilai <math>T_{hitung}</math> sebanyak <math>8,616 &gt; T_{tabel}</math> sebanyak 1,677. Besar hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,784 mendekati 1, besar hubungan Disiplin Kerja (X3) dengan Produktivitas Kerja (Y) ditunjukkan</p>

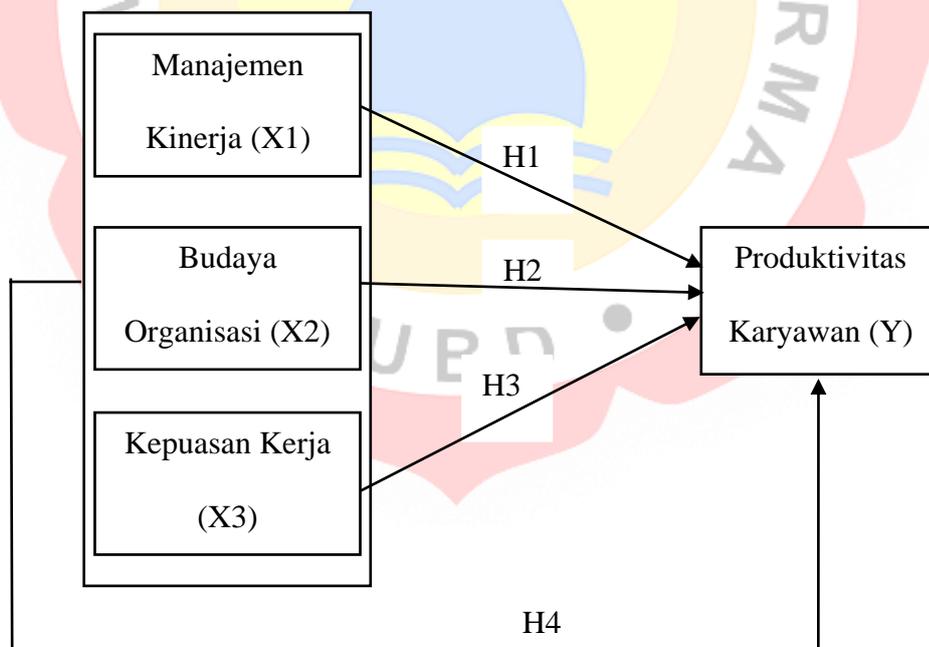
				<p>bahwa nilai koefisien korelasi 0,764 mendekati 1. Maka Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan sangat kuat serta memiliki ikatan yang positif.</p>
3	(Kenny & Satrianto, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Surya Baja Profilindo	Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT Sinar Surya Baha Profilindo	<p>Berdasarkan pada hasil penelitian pada saat variabel X1 (Kepuasan Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,203. Hasil uji <math>t_{hitung}</math> untuk Kepuasan Kerja adalah 6.361 dengan menggunakan tabel distribusi normal t. Maka dari hasil analisis hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
4	(Retnaningtyas & ...)	Pengaruh Budaya Organisasi	Pengaruh Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap

	Widodo, 2022)	Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Jakarta	Dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Jakarta	produktivitas kerja dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,840 > 2,018$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ . Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,004 > 2,018$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,04 < 0,05$ . Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi <i>Operation and Maintenance</i> PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar 43,7% sedangkan sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
--	---------------	--	---	--

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah diungkapkan bahwa Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Adanya ketiga faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, dapat dilihat pengaruh tersebut ke dalam kerangka konsep berikut:

**Gambar II.1 Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.**



#### D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang didasarkan pada observasi dan data yang tersedia, yang digunakan sebagai dasar untuk menguji suatu fenomena atau konsep. Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Di duga Manajemen kinerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Manajemen kinerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dapat dibuktikan melalui jurnal (Andita Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, 2021) bahwa manajemen kinerja merupakan informasi utama yang diperhatikan oleh pimpinan dalam membuat keputusan. Penerapan manajemen kinerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas maupun kualitas yang berdampak pada berjalannya birokrasi dengan baik.

H2 : Di duga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Pada pengaruh budaya organisasi dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan. hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu, berikut peneliti terdahulu:

- a. Dalam jurnal penelitian (Lilia et al., 2020) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT INTERTAMA TRIKENCANA BERSINAR MEDAN, dinyatakan bahwa hasil

perhitungan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

- b. Dalam jurnal penelitian (Retnaningtyas & Widodo, 2022) menyatakan secara teoritis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Operation and Maintenance Group* PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

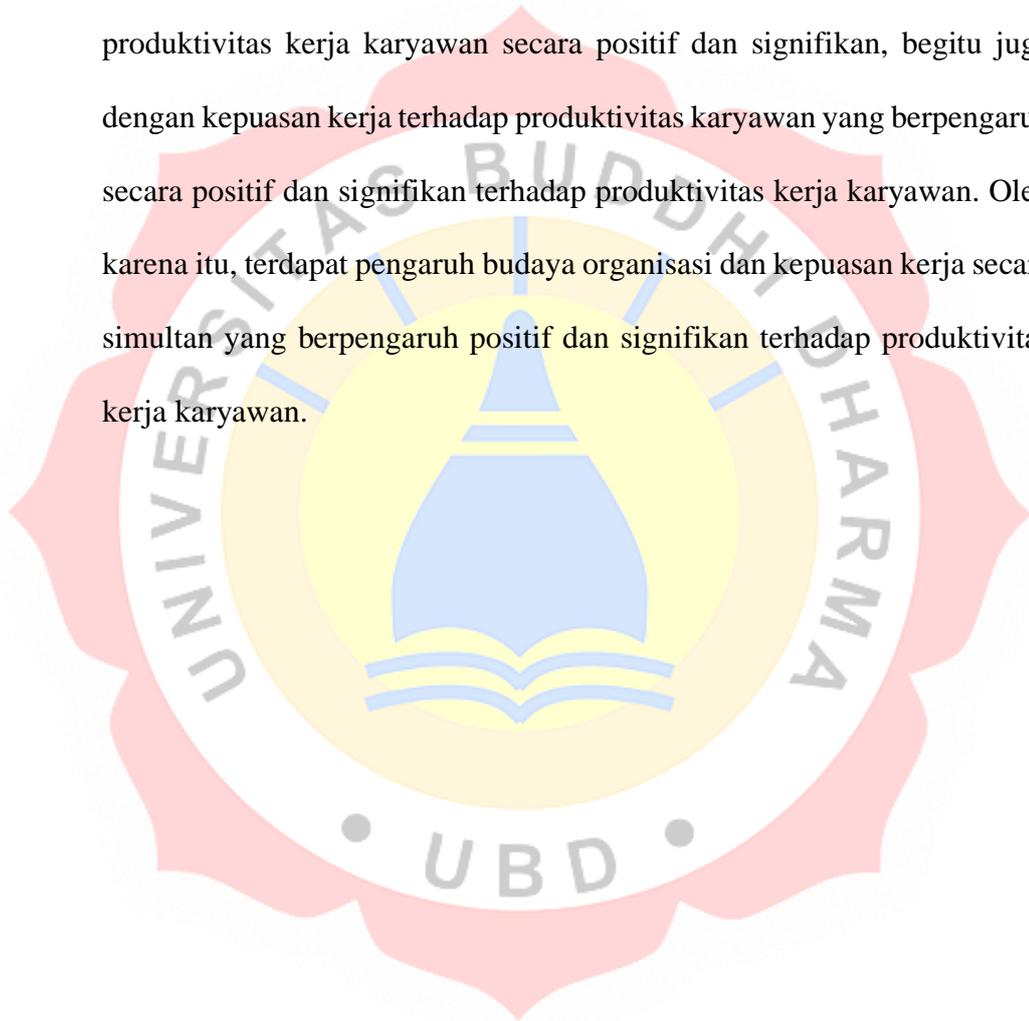
H3 : Di duga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Dalam mendukung pemahaman bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka dapat diketahui melalui beberapa jurnal penelitian, berikut jurnal peneliti:

- a. Dalam jurnal penelitian (Retnaningtyas & Widodo, 2022) mengemukakan secara empiris hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini semakin mempertegas adanya pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Dalam jurnal penelitian (Achmad Fauzi, et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif atas produktivitas kerja karyawan.

H4 : Di duga Manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Satyamitra Kemas Lestari

Hal ini dapat didukung dengan jurnal (Retnaningtyas & Widodo, 2022) yang mengatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan, begitu juga dengan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, peneliti menggunakan jenis penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell dalam (A.Siroj et al., 2024) menjelaskan bahwasannya penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Penelitian kuantitatif dalam (A.Siroj et al., 2024) mengungkapkan bahwa penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah, penelitian yang sempit dan terbatas karena peneliti cenderung membatasi lingkup penelitian dengan membatasi variabel yang digunakan, dan menggunakan hipotesis untuk memberikan dugaan atau jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, serta menggunakan sampel yang luas, akurat, dan representatif untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Deskriptif kuantitatif termasuk dalam jenis-jenis penelitian kuantitatif, dimana pengertian deskriptif kuantitatif dalam (A.Siroj et al., 2024) merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif. Karena

penelitian deskriptif ini ciri utama yang membedakan dengan penelitian lain adalah penelitian lebih memusatkan pada pemecahan masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan (berlangsung) atau berupa kejadian yang aktual dan berarti.

Maka, melalui metode penelitian ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode deskriptif kuantitatif akan membantu peneliti untuk menjawab masalah secara sistematis atau terstruktur, akurat dan representatif. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang berguna untuk meningkatkan kebijakan yang mendukung produktivitas karyawan dan pengelolaan yang lebih efektif.

## **B. Objek Penelitian**

Dalam mencapai tujuan penelitian ini, maka objeknya adalah PT Satyamitra Kemas Lestari untuk menganalisis Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. PT Satyamitra Kemas Lestari beralamat di Kawasan Industri Benua Permai Lestari, Jl. Raya Serang Desa No. Km 25, RW.6, Cisereh, Kec. Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten. Dari penelitian ini setiap persoalan-persoalan yang terdapat pada perusahaan akan dirumuskan secara tepat yang akan dicetuskan menjadi suatu judul skripsi, yaitu Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

## 1. Sejarah Singkat PT Satyamitra Kemas Lestari

PT Satyamitra Kemas Lestari didirikan pada tanggal 26 Juli 2001 di Kabupaten Tangerang, berdasarkan Akta Pendirian No. 12 tanggal 26 Juli 2001, yang dibuat di hadapan Juniaty Tedjaputera, S.H., Notaris di Tangerang. Akta Pendirian yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C-09833 HT.01.01.TH.2001 tanggal 3 Oktober 2001, telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan No. TDP 300617402163 di kantor Pendaftaran Perusahaan Kota Tangerang Nomor 0208/BH3006/VII/2004 tanggal 23 Juli 2004, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 62 tanggal 5 Agustus 2005, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8296.

PT Satyamitra Kemas Lestari bergerak dalam bidang industri kemasan dan kotak dari kertas dan karton, industri barang dari kertas dan papan kertas lainnya. Kegiatan usaha utamanya adalah:

- a) Usaha pembuatan segala macam kemasan dan kotak dari kertas/karton yang digunakan untuk pembungkus/pengepakan, termasuk juga pembuatan kotak untuk rokok dan barang lainnya. Misalnya kemasan dan kotak dari papan padat, kemasan dan kotak lain dari kertas dan papan kertas, sak dan kantong kertas dan kotak file kantor dan barang sejenisnya.
- b) Usaha pembuatan barang dari kertas dan papan kertas atau karton yang belum tercakup dalam sub golongan lain, seperti industri kertas tulis dan

kertas cetak siap pakai, industri kertas *print out* komputer siap pakai, industri kertas kopi siap pakai, industri kertas tempel atau berperekat siap pakai, industri buku register, buku akuntansi, binder, album, dan alat-alat tulis baik yang bersifat komersial atau untuk pendidikan sejenisnya, industri kotak, kantong, dompet dan buku catatan yang mengandung susunan kertas, industri *wallpaper* (kertas dinding) dan jenis pelapis dinding lainnya, termasuk *wallpaper* berlapis vinyl dan tekstil, industri label, industri kertas filter dan papan kertas filter, industri gulungan kertas dan papan kertas, gelendong kertas dan papan kertas dan sebagainya, industri tempat telur dan barang lainnya yang dibuat dari cetakan bubuk kertas dan sebagainya, industri kertas kreasi baru. Termasuk di sini pengerjaan kertas dan karton dengan segala cara, seperti *coating*, *glazing*, *gumming*, *laminating*, pembuatan kertas karbon dan kertas stensil *sheet* dalam bentuk potongan siap dijual ke konsumen. Termasuk juga pembuatan alat tulis kantor (*stationeries*) yang tidak dicetak, seperti amplop, kertas surat, kertas pembersih, *dinnerware* dari kertas dan sejenisnya.

Selain kegiatan usaha utama, terdapat kegiatan usaha penunjang, yaitu:

- a) Melakukan kegiatan penyimpanan barang sementara sebelum barang tersebut dikirim ke tujuan akhir, dengan tujuan komersial.
- b) Usaha pengiriman dan pengepakan barang dalam volume besar lainnya, seperti jasa kapal pengangkut benda berharga asal muatan kapal yang tenggelam. Jasa pengepakan atas dasar balas jasa (*fee*) atau kontrak yang

tidak ada hubungannya dengan kegiatan pengangkutan dimasukkan dalam Jasa Pengepakan.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

PT Satyamitra Kemas Lestari memiliki tujuan untuk menjadi pemimpin dalam industri pengemasan Indonesia, yang berusaha keras memelihara dan menjalin kemitraan bisnis dalam jangka panjang dengan semua pelanggan dan vendor melalui penyediaan solusi pengemasan yang dapat diandalkan, hemat biaya, tepat waktu, menarik, dan berkualitas tinggi. Berdasarkan tujuan perusahaan, PT Satyamitra Kemas Lestari memiliki visi, yaitu “Kami bertekad untuk menjadi pemimpin dalam industri pengemasan di Indonesia. Hal ini melibatkan dorongan kepada tenaga kerja kami yang berdedikasi dan terampil untuk menetapkan standar baru keunggulan dalam layanan pelanggan dan inovasi berkelanjutan guna menciptakan solusi pengemasan yang hemat biaya dan bernilai tambah bagi mitra bisnis kami”. Serta, misinya adalah “Kami berusaha keras untuk menjalin dan memelihara kemitraan bisnis jangka panjang dengan semua pelanggan dan vendor kami melalui penyediaan solusi pengemasan yang tepat waktu dan andal, hemat biaya, berkualitas tinggi, dan menarik. SKL berkomitmen untuk memahami semua kebutuhan mitra bisnis kami guna memenuhi harapan mereka dalam hal proses produksi dan pasokan”.

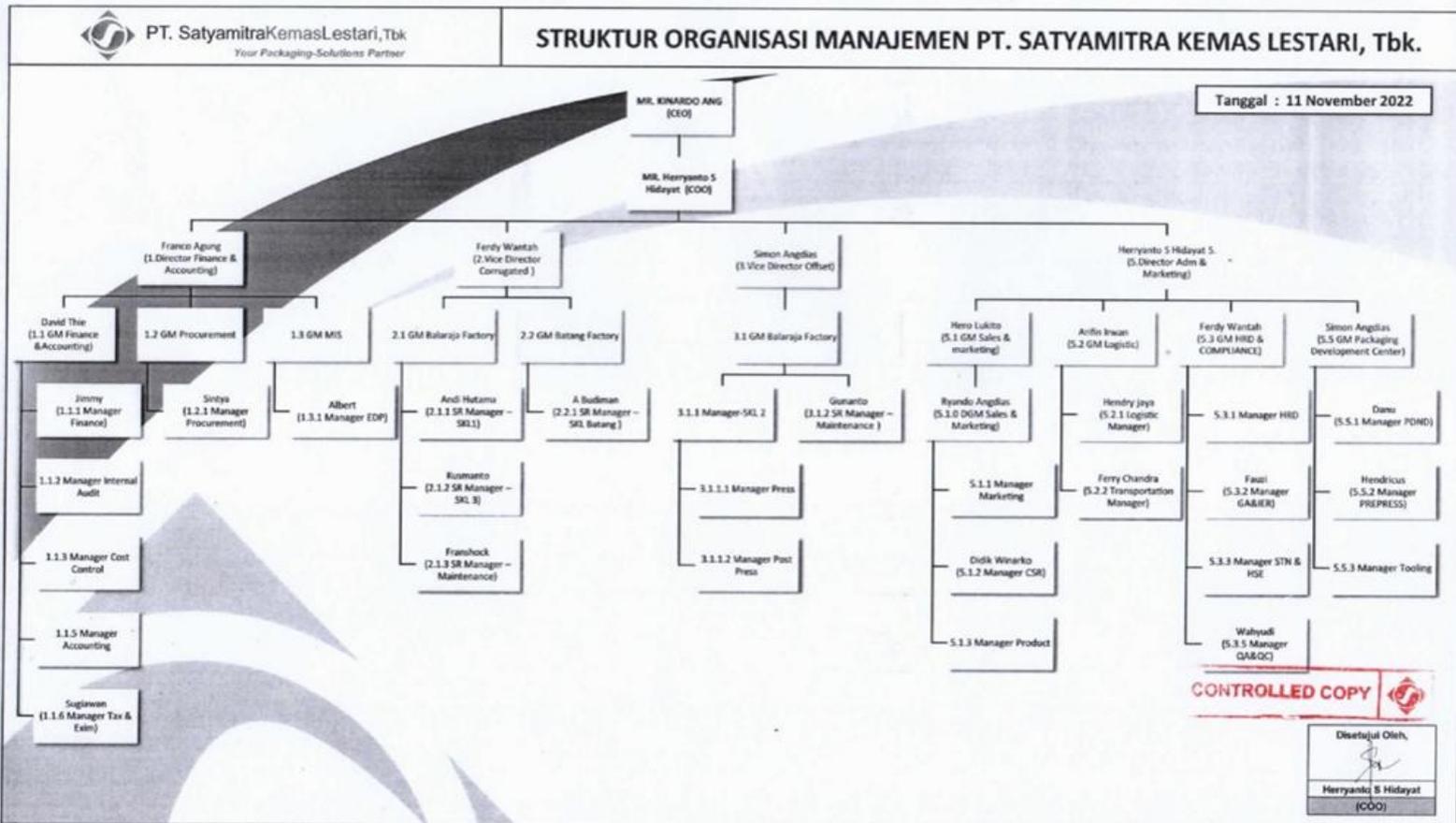
Dengan adanya visi dan misi tersebut, PT Satyamitra Kemas Lestari menjadi salah satu perusahaan dengan pertumbuhan paling cepat di

Indonesia, karena mengutamakan keunggulan dalam layanan pelanggan dan kemitraan bisnis jangka panjang dengan semua pelanggan.



3. Struktur Organisasi

Gambar III.1 Struktur Organisasi



**CONTROLLED COPY**

Disetujui Oleh,  
  
**Herriyanto S Hidayat**  
 (COO)

#### 4. Uraian Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas dari struktur organisasi PT Satyamitra Kemas Lestari. Tbk:

a. Presiden Direktur

- 1) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- 2) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur.
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

b. Direktur

- 1) Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh komisaris atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu yang diputuskan dalam rapat Dewan Komisaris.
- 2) Mempertanggung jawabkan seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan.

c. Manajer HRD

- 1) Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, dengan membuat SOP, *job description*, *training*, dan *development system*.
- 2) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi dan siap kerja.

- 3) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan diri karyawan.
  - 4) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.
  - 5) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- d. Manajer Produksi
- 1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
  - 2) Menentukan standar kontrol kualitas.
  - 3) Mengawasi proses produksi.
- e. Manajer Akunting
- 1) Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
  - 2) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
  - 3) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang sehingga memastikan ketersediaan dan untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.

- 4) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

f. Manajer *Purchasing*

- 1) Mengelola kebijakan *purchasing* dan memastikan semua pembelian sesuai kebijakan tersebut.
- 2) Memilih *supplier* yang akan berhubungan dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan *supplier* tersebut.
- 3) Mengurus penganggaran, penetapan biaya dan penghematan biaya setelah melakukan ulasan terhadap informasi manajemen yang ada.
- 4) Mempersiapkan pembelian barang, mulai dari mencari *supplier*, meminta penawaran harga, melakukan pemilihan *supplier*, membuat *purchase order*, pengecekan barang, dan menyiapkan pembayaran barang yang telah jatuh tempo.

g. Manajer *Production Planning Inventory Control (PPIC)*

- 1) Memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan di bagian produksi dan Gudang.
- 2) Mengontrol gudang dalam penyimpanan, penyediaan dan pengiriman bahan baku yang masuk.
- 3) Membuat perencanaan kegiatan tahunan dan penganggaran untuk departemen PPIC pada rencana bisnis perusahaan.
- 4) Membuat laporan kegiatan produksi untuk manajemen.

h. Manajer *Quality Control*

- 1) Bertanggung jawab atas kualitas produk yang baik masih dalam proses maupun produk yang telah siap untuk dikirim.
- 2) Mengkoordinir dan memonitor proses perkembangan produk, riset dasar, dan riset konsumen yang dilakukan bersangkutan.
- 3) Membantu para karyawan pabrik untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan formulasi, bahan baku, proses secara teknis, material pengemasan dan proses sanitasi.

i. Manajer *Marketing*

- 1) Bertanggung jawab terhadap manajemen pemasaran
- 2) Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi.
- 3) Membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan di bagian pemasaran.

j. Manajer Produksi

- 1) Bertanggung jawab atas hasil produksi, berjalannya produksi, dan penurunan angka barang *reject* atau *wast*.
- 2) Koordinator dengan atasan.
- 3) Komunikasi dengan atasan.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer merupakan informasi atau data yang diperoleh secara langsung. Menurut Sugiyono dalam Jurnal (Nurjanah, 2021) menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajer PT Satyamitra Kemas Lestari.

### 2. Data Sekunder

Dalam (Steven Agus Saputra & Andy, 2023) data sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian baik untuk tujuan tertentu. Data sekunder menurut Sugiyono dalam jurnal (Nurjanah, 2021) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumentasi. Sehingga data ini penulis dapat memperolehnya melalui dokumen-dokumen dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang masalah yang menyangkut dengan penelitian.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono dalam Skripsi (Dewi, 2023) mengemukakan bahwa populasi adalah komponen yang secara keseluruhan yang dijadikan wilayah generalisasi, mencakup objek atau subjek yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari karena memiliki kuantitas atau karakter tertentu, dan akan ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto, 2016 dalam (Selly & Sutrisna, 2022) Populasi adalah keseluruhan subyek riset, jika individu hendak mengamati seluruh unsur yang terdapat pada daerah riset, sehingga risetnya termasuk riset populasi, penelitian atau studinya juga dinamakan studi populasi.

Sedangkan menurut Nanang Martono dalam jurnal (Suriani et al., 2023) mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Satyamitra Kemas Lestari. Pada penelitian ini, menggunakan *Simple Random Sampling*. Merujuk pada Fx. Pudjo Wibowo & Fidelis Wato Tholok, 2019 teknik pengambilan populasi tersebut dilakukan acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang berarti setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel.

## 2. Sampel

Sampel menurut (Suriani et al., 2023) merupakan sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merepresentasikan sebagian jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel menurut Fraenkel dan Wallen dalam (Siti Rohimah, 2024) menyatakan bahwa pengambilan sampel 100 orang dinilai sudah dapat mewakili responden yang berdasarkan distribusi normal, sehingga penggunaan sampel sebanyak 100 atau jumlah di atasnya sudah layak untuk menggambarkan populasi. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini menetapkan 100 responden untuk memenuhi pernyataan kuesioner melalui *Gform*.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan aspek utama dalam penelitian, karena proses yang menentukan kualitas, reliabel, relevan, dan akurat data. Sehingga, penting bagi peneliti untuk memilih metode yang tepat digunakan untuk memperoleh data, informasi, fakta terkait penelitian. Di mana data yang terkumpul akan dianalisis dan diolah untuk mengetahui hasil. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 1. Wawancara

Teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut, yang melibatkan interaksi langsung dengan narasumber.

## 2. Kuesioner

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan dan harus dijawab oleh responden. Kuesioner dalam (Stefhani Novianty Wijaya & Sutrisna, 2022) merupakan teknik yang mengajukan pertanyaan atau pernyataan dari orang lain yang berfungsi sebagai jawaban atas pertanyaan peneliti. Dilakukan penelitian ini menyebarkan kuesioner lewat penggunaan internet yaitu *Gform*. Hal ini dilakukan agar penelitian dapat berlangsung secara efisien karena jumlah responden yang banyak.

### F. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian dalam penelitian ini sudah ditentukan, di mana terdapat 4 (empat) variabel, yaitu variabel bebas atau independen ada Manajemen Kinerja sebagai X1, Budaya Organisasi sebagai X2, Kepuasan Kerja sebagai X3, dan variabel terikat atau dependennya adalah Produktivitas Karyawan sebagai Y1.

Berikut adalah tabel operasional variabel penelitian untuk memperjelas setiap variabel beserta indikatornya sebagai berikut:

**Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Manajemen Kinerja (X1)	<i>Effectiveness</i>	1. Kualitas hasil	Ordinal
		2. Pencapaian Tujuan	
		3. Pencapaian Tujuan melalui pengetahuan yang dimiliki karyawan	
	<i>Efficiency</i>	4. Pengetahuan	

		5. Pemanfaatan Keterampilan Individu	
		6. Kontribusi Keterampilan Individu	
	<i>Changeability</i>	7. Kemampuan beradaptasi perusahaan dalam perubahan	
		8. Kemampuan mengelola kinerja dalam situasi perubahan	
		9. Kesesuaian perencanaan sampai pada tujuan yang diharapkan	
		10. Pencapaian tujuan dalam kondisi perubahan	
Sumber: Bredup dalam (Wardhana, Anggri Puspita Sari, et al., 2022). Serta (Dr. Adi Suryanto et al., 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Budaya Organisasi (X2)	Perhatian Pada Hal-Hal yang <i>Detail</i>	1. Ketelitian dalam memperhatikan <i>detail</i>	Ordinal
	Orientasi Pada Hasil	2. Fokus pada pencapaian hasil	
		3. Fokus pada proses pencapaian hasil	
	Orientasi Orang-Orang	4. Orientasi keputusan pada karyawan	
	Orientasi Tim	5. Pengorganisasian kegiatan kerja dalam tim	
		6. Pengutamaan kerja tim dibanding individu	
	Keagresifan	7. Sikap aktif dan kompetitif dalam mencapai tujuan	
	Stabilitas	8. Stabilitas dalam keberlanjutan pertumbuhan organisasi	
		9. Dorongan untuk berinovasi	

	Inovasi dan Pengambilan Risiko	10. Pengambilan risiko	
Sumber:			
Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan	1. Tingkat tanggung jawab	Ordinal
		2. Kesempatan belajar	
	Gaji	3. Keadilan dalam pemberian gaji	
		4. Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	
	Promosi	5. Kesempatan pengembangan diri	
		6. Mengaktualisasi diri	
	Pengawas	7. Kepedulian pimpinan	
		8. Keterlibatan Pegawai	
	Rekan Kerja	9. Kerja sama	
		10. Komunikasi	
Sumber: Afandi (2018:82) dalam (Trinovela Simanjuntak, 2021). Serta (Dede Herika Martini, Cipi Triatna, 2023)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator/Item	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Efisiensi	1. Hubungan kerja sesama bawahan	Ordinal
		2. Hubungan kerja dengan atasan	
		3. Jaminan pemeliharaan kesehatan	
		4. Jaminan sosial ketenagakerjaan	
	Efektivitas	5. Etika kerja	
		6. Penerapan Etika Kerja Perusahaan	
		7. Tanggung jawab melalui kedisiplinan	
		8. Disiplin kerja	
	Kualitas	9. Kecakapan	
		10. Pengalaman kerja	
Sumber: Sedarmayanti dalam (Rusni, 2020b)			

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah data yang sudah terkumpul dari penyebaran kuesioner pada responden yang akan dianalisis menggunakan program SPSS 25. Pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

### 1. Uji Data Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menurut Sinambela & Sinambela (2021) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa:

Validitas adalah penelitian yang dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur dalam penelitian tentang isi yang sebenarnya yang diukur.

Rumus uji validasi menurut Sugiyono (2016, dikutip dalam (Dewi, 2023) dalam

$$R = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi (validasi)

$X_i$  = skor item

$Y_i$  = skor total

$X_i Y_i$  = skor item dikalikan dengan skor total

n = banyaknya sampel

Uji validitas ini dilakukan pada setiap pernyataan maupun pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Menurut Surajiyo et al (2020) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  di mana  $df=n-2$  dengan Sig.5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hasilnya valid. Begitupun sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka hasilnya tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sinambela & Sinambela (2021) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut Widodo dalam (Michelle & Fidellis Wato Tholok, 2024) mengukur konsisten alat ukur dengan *Cronchbach's alpha*  $> 0,60$  menunjukkan alat ukur reliabel. Uji reliabilitas dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan maupun pernyataan. Menurut Surajiyo et al (2020) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa, jika nilai Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel.

Rumus:

$$a = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

A = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$\sum Si$  = varians responden untuk 1 item

$St$  = varians nilai total

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari instrumen penelitian menurut Sugandha (2019) dalam (Dewi, 2023). Untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel suatu variabel, perlu dilakukan uji statistik dengan melihat *Cronbach's Alpha* yang memiliki kriteria sebagai berikut:

**Tabel III.2 Tingkat Reliabilitas**

Kriteria Reliabel	Keterangan
0.00 – 0.20	Sangat tidak reliabel
0.21 – 0.40	Tidak reliabel
0.41 – 0.60	Cukup reliabel
0.61 – 0.80	Reliabel
0.81 – 1.00	Sangat reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Sinambela & Sinambela (2021) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa;

Uji normalitas data penting dilakukan karena untuk mengetahui dan melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis

Cara untuk mengetahui residual terdistribusi normal atau tidak normal, yaitu dengan melihat grafik dan analisis statistik sebagai berikut:

- a)  $0,05$  maka residual menyebar normal.
- b)  $\text{Sig} \leq 0,05$  maka residual menyebar tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sinambela & Sinambela (2021) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa:

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam asumsi klasik multikolinieritas yaitu di mana hubungan linier antar variabel bebas ada yang interkorelasi atau kolinieritas dalam model regresi.

Menurut Tantama & Yanti, 2018 dalam (Nurdiyah Ayuningsih & Andy, 2022) multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linier antara variabel bebas dengan model regresi.

Cara untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya gejala multikolinieritas, yaitu dengan melihat hasil dari *Variance Inflation Factor* (VIF)  $\geq 10$  dan dengan toleransi  $\leq 0,01$

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sinambela & Sinambela (2021) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa:

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadinya heteroskedastisitas. Terjadinya heteroskedastisitas atau tidak, yaitu dengan melihat dari penyebaran datanya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, akan terjadi heteroskedastisitas bila ada titik-titik yang beraturan, yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit).
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, tidak akan terjadi heteroskedastisitas bila titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dari sumbu Y.

#### d. Analisis Regresi

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam jurnal (Nurhaswinda et al., 2025) regresi linier sederhana merupakan melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel yang terikat. Di mana apabila dalam diagram pencar terlihat titik-titiknya mengikuti garis lurus, menunjukkan bahwa kedua peubah tersebut saling berhubungan secara linier. Apabila terdapat hubungan linier, maka hubungan tersebut dapat dinyatakan secara sistematis melalui suatu persamaan garis lurus yang dikenal sebagai garis regresi linier. Sehingga, regresi

linier sederhana perlu ditaksir parameter yang dirumuskan sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

Keterangan:

Y = nilai yang diukur/dihitung pada variabel tidak bebas

x = nilai tertentu dari variabel bebas

a = intersep/perpotongan garis regresi dengan sumbu y

b = koefisien regresi/ kemiringan dari garis regresi/ untuk mengukur kenaikan atau penurunan y untuk setiap perubahan satu-satuan x/ untuk mengukur besarnya pengaruh x terhadap y kalau x naik satu unit.

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono, 2016 dalam (Andy Andoyo, 2021)

analisis regresi linier berganda adalah Teknik yang digunakan untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variabel dependen dengan variabel independen dengan menggunakan metode statistik umum. Sehingga yang akan diketahui adalah pengaruh dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel terikat

Y

Rumus linear berganda yang akan digunakan:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

$X_1$  = Manajemen Kinerja

$X_2$  = Budaya Organisasi

$X_3$  = Kepuasan Kerja

a = Nilai Konstan

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien arah regresi

e. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam (Novaldi, 2023) digunakan untuk melihat ketertarikan antar dari tiga variabel atau lebih.

Rumus:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Konflik Kerja

X3 = Stres Kerja dengan kesimpulan:

R = 0 Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1: Hubungan kuat atau positif

R = -1: Hubungan lemah atau negatif

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan analisis statistik merupakan pengestimasi parameter populasi berdasarkan statistik yang diperoleh berbeda secara signifikan dari kekeliruan yang dapat terjadi pada pemilihan sampel.

#### a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Menurut Tugiso Dkk, 2016 dalam (Julien & Tholok, 2023) Uji t merupakan penerapan pengujian variabel yang mempengaruhi antar variabel bebas kepada variabel terbatasnya desara perseorangan ataupun masing-masing. Lalu, Ghozali (2019) dalam (Fransiskus, 2022) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independennya secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan 10% atau  $\alpha 0,1$  nilai signifikansi dibandingkan untuk menguji hipotesis penelitian, jika nilai signifikansi  $< \alpha 0,1$  maka  $H_0$  dapat ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dapat juga dilihat melalui nilai statistik t, dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Level *significance* yang sering digunakan adalah 0,05 atau 0,01.

Rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Uji Signifikasi Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut Ghozali (2015) dalam (Fransiskus, 2022) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dengan derajat kepercayaan 10% atau  $\alpha$  0,1 nilai signifikansi dibandingkan untuk menguji hipotesis penelitian, jika nilai signifikan  $< \alpha$  0,1 maka  $H_0$  dapat ditolak. Dengan kata lain, menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel independen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Jika nilai F hitung signifikan artinya semua variabel independen yang digunakan berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Rumus Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2019) dalam (Placeholder1)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Surajiyo et al (2020) dalam (Dewi, 2023) menyatakan bahwa:

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$  yaitu angka yang menyatakan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi/sumbangan yang diberikan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen (manajemen kinerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) dengan melakukan penghitungan koefisien determinasi. Jika sebelumnya ternyata daerah pengujian hipotesis ditolak. Rumus yang dapat digunakan, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

d. Koefisien Korelasi (R)

Dalam (Roflin & Zulvia, 2021) analisis korelasi digunakan untuk mengetahui arah hubungan, kuat hubungan, dan signifikansi kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi dalam

(Roflin & Zulvia, 2021) merupakan kuatnya hubungan antara variabel dinyatakan dengan ukuran statistik. dalam jurnal (Mustafa, 2023) menurut Sugiyono klasifikasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel III.3 Klasifikasi Koefisien Korelasi**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

e. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk menentukan skala jawaban. Menurut Sugiyono dalam (Satria & Imam, 2024)

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yang akan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel III.4 Tingkat Skala Pengukuran**

Skala	Skor	Rentang Skala
Sangat Setuju (SS)	5	4,20-5,00
Setuju (S)	4	3,40-4,19
Cukup Setuju (CS)	3	2,60-3,39
Tidak Setuju (TS)	2	1,80-2,59
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00-1,79

