

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur (PT.SAM)

Harlisma Shalsabila Firdaus¹, Sulistyandari², Hammam Zaki³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email : harlismashalsabilaf18@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of job satisfaction, human resource training and work culture on the employees work productivity of PT. SAM. This research uses quantitative methods with a likert scale as the measurement instrument. The sample for this research was 40 respondents with a sample collection technique, namely saturated samples. Data testing uses data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests using SPSS 20. The partial results of this research are that job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity, HR training has a negative and insignificant effect on employee work productivity and work culture have a positive and significant effect on employee work productivity. Meanwhile, simultaneously job satisfaction, human resource training and work culture have a positive and significant effect on employee work productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Human Resource Training, Work Culture, Employees Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pelatihan sdm dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SAM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala likert sebagai instrument pengukurannya. Sampel penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik pengumpulan sampel yaitu sampel jenuh. Pengujian data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 20. Hasil dari penelitian ini secara parsial adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pelatihan sdm berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja, pelatihan sdm dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM, Budaya Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

Introduction

Indonesia termasuk kedalam negara yang mempunyai potensi sumber daya alam yang melimpah, salah satunya di sektor perkebunan kelapa sawit. Sektor perkebunan kelapa sawit adalah salah satu sektor penghasil minyak botani yang paling banyak dipergunakan oleh masyarakat untuk itu kepala sawit mempunyai nilai ekonomi yg tinggi. Pada tahun 2023 (angka sementara) tercatat luas areal perkebunan kelapa sawit seluas 15.303.368 ha, dengan produksi sebanyak 48.235.405 ton minyak kelapa sawit/CPO (*Crude Palm Oil*), yang terdiri dari perkebunan rakyat (PR), perkebunan besar negara (PBN), serta perkebunan besar swasta (PBS) (Dj. Bun, 2022). Oleh sebab itu, Indonesia memiliki banyak perusahaan yang bekerja dibidang kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit di Indonesia tersebar di seluruh pulau, terutama pulau Sumatera, Kalimantan, Sulawesi serta Papua. Kalimantan merupakan salah satu daerah pilihan pengembangan kelapa sawit setelah Sumatera, dimana Kalimantan mempunyai lahan

yang luas, keadaan tanah serta agroklimat yg cocok sehingga sangat memungkinkan buat pengembangan kelapa sawit pada skala yg luas (Munawir et al, 2023). Pada sektor perkebunan kelapa sawit elemen yg sangat penting pada faktor produksi merupakan tenaga kerja bersama dengan faktor produksi lahan, modal dan manajemen. Sumber daya manusia atau tenaga kerja tentunya sangat menentukan dalam proses kerja, sebab pada prinsipnya suatu pekerjaan tidak bisa berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (Ningsih, 2023)

Produktivitas kerja karyawan memiliki kaitan yang erat dengan jumlah hasil yg akan didapatkan. Produktivitas kerja karyawan menurut Setyanti et al., (2022) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk mendapatkan laba asal dari hasil yang diperoleh dengan cara mengoptimalkan dan menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Menurut Rizky (2022), setiap perusahaan wajib terus berusaha supaya karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yg sangat maksimal. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan, baik bagi perusahaan juga bagi karyawan terutama buat kesejahteraan keduanya. Produktivitas juga mencerminkan pandangan hidup kerja karyawan yang tercermin juga dalam perilaku mental yang baik. Pada saat melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satu langkah yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu meningkatkan atau memperbaiki situasi lingkungan. Maksudnya ialah dengan cara menyediakan fasilitas-fasilitas yg diperlukan oleh karyawan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk menaikkan produktivitas kerjanya (Kenny dan Satrianto, 2019).

permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan di perusahaan sampai saat ini masih diklaim sebagai *problem* yang sangat perlu untuk dikaji. Hal ini dikarenakan ukuran sukses kinerja suatu perusahaan bisa dipandang dari bagaimana produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut (Saputra et al., 2022). Oleh sebab itu, pemahaman terkait dengan faktor-faktor yg mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sangat krusial untuk dilakukan oleh personalia. Sebab personalia akan menentukan faktor mana yang perlu untuk ditingkatkan sesuai dengan keadaan serta kepentingan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu, kepuasan kerja, pelatihan sdm dan budaya kerja.

Kepuasan kerja secara umum berkaitan dengan sikap, kondisi, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hal yang sangat personal. Menurut Retnaningtyas dan Widodo (2022), kepuasan kerja tidak dapat terlihat secara jelas, tetapi dapat tercermin dalam hasil pekerjaan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan kepribadian mereka masing-masing. Kepuasan kerja tidak dapat langsung terlihat atau diamati secara langsung, namun dapat tercermin dalam hasil pekerjaan (Sururin et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan hal ini agar karyawan sebagai penunjang produktivitas kerja merasa senang dan tidak terpaksa saat bekerja. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja menurut Sudanang dan Priyanto (2020), pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja dapat dijelaskan dengan fakta bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan hasil yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan dan juga memperlakukan mereka secara adil.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan SDM. Untuk menerima sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan perusahaan, tentunya perusahaan harus melakukan upaya agar karyawan bisa membangun karir nya. Pelatihan menjadi proses dalam menaikkan keterampilan dan pengetahuan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya menjadi lebih efektif (Andayani dan Hirawati, 2021). Sedangkan dari Rateb J et al (2019) pelatihan adalah suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan menerima pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yg dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai

tujuan organisasi. Dengan adanya pelatihan SDM, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga rasa tanggung jawab karyawan akan semakin besar (Masuku, 2019). Oleh sebab itu penting bagi Perusahaan untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan SDM membuat mereka lebih percaya diri sehingga dapat terciptanya rasa puas pada bekerja dan bisa berusaha untuk menaikkan produktivitas kerja karyawan (Khasanah, 2023).

Selain kepuasan kerja dan pelatihan SDM, produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya kerja. Menurut Simboloni (2021), budaya kerja merupakan pernyataan filosofis yang dapat menjadi pedoman wajib bagi karyawan dan dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja berlandaskan pada sikap hidup yang menjadi ciri, kebiasaan, dan daya penggerak yang melekat dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang kemudian tercermin dalam sikap perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang dilakukan dalam "pekerjaan" atau "di tempat kerja" "bekerja"(Luturmas, 2017). Budaya kerja dianggap sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena cara bekerja didasarkan pada nilai-nilai yang signifikan, motivasi dan inspirasi untuk bekerja lebih baik, yang dapat dilihat sebagai pekerjaan yang serius dan bertanggung jawab serta komitmen terhadap pekerjaan yang produktif (Zaini et al., 2019). Budaya kerja dapat menunjukkan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan akurat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Membangun budaya juga berarti menjaga aspek-aspek yang positif dan berusaha membiasakan diri (membiasakan diri dengan proses) pola-pola perilaku tertentu untuk menciptakan bentuk baru yang lebih baik.

Research Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT. Subur Agro Makmur yang bertempat di Desa Badaun, Kecamatan Daha Barat, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Provinsi Kalimantan Selatan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu, *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh sebanyak 40 responden. Teknik sampel jenuh menurut Sugiyono (2022) adalah teknik penentuan sampel dengan cara menjadikan keseluruhan anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel. Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan diskusi khusus, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku atau kepustakaan lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang kemudian diisi oleh responden dan diukur dengan skala likert. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 20.

Result and Discussions

Data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 20. Berikut merupakan hasil uji analisis deskriptif dengan variabel penelitian yaitu, Produktivitas Kerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X1), Pelatihan SDM (X2), dan Budaya Kerja (X3) yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	40	59	90	76,62	8,279
Pelatihan SDM	40	48	75	65,17	8,289
Budaya Kerja	40	44	60	54,07	5,469
Produktivitas Kerja Karyawan	40	34	45	39,45	3,679
Valid N (listwise)	40				

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikann dan menggambarkan distribusi frekuensi variabel- variabel dalam penelitian. Nilai ini merujuk pada rata-rata (Mean) dan sampingan (standar deviation) dari seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,749	0,3120	Valid
	X1.2	0,597	0,3120	Valid
	X1.3	0,729	0,3120	Valid
	X1.4	0,793	0,3120	Valid
	X1.5	0,666	0,3120	Valid
	X1.6	0,626	0,3120	Valid
	X1.7	0,783	0,3120	Valid
	X1.8	0,648	0,3120	Valid
	X1.9	0,690	0,3120	Valid
	X1.10	0,789	0,3120	Valid
	X1.11	0,857	0,3120	Valid
	X1.12	0,776	0,3120	Valid
	X1.13	0,731	0,3120	Valid
	X1.14	0,722	0,3120	Valid
	X1.15	0,470	0,3120	Valid
	X1.16	0,734	0,3120	Valid
	X1.17	0,354	0,3120	Valid
	X1.18	0,354	0,3120	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan SDM (X2)	X2.1	0,789	0,3120	Valid
	X2.2	0,779	0,3120	Valid
	X2.3	0,825	0,3120	Valid
	X2.4	0,806	0,3120	Valid
	X2.5	0,879	0,3120	Valid
	X2.6	0,895	0,3120	Valid
	X2.7	0,929	0,3120	Valid
	X2.8	0,873	0,3120	Valid
	X2.9	0,874	0,3120	Valid
	X2.10	0,866	0,3120	Valid
	X2.11	0,904	0,3120	Valid
	X2.12	0,445	0,3120	Valid
	X2.13	0,848	0,3120	Valid
	X2.14	0,635	0,3120	Valid
	X2.15	0,920	0,3120	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,799	0,3120	Valid
	X3.2	0,765	0,3120	Valid
	X3.3	0,883	0,3120	Valid
	X3.4	0,785	0,3120	Valid
	X3.5	0,681	0,3120	Valid
	X3.6	0,875	0,3120	Valid
	X3.7	0,873	0,3120	Valid

	X3.8	0,841	0,3120	Valid
	X3.9	0,771	0,3120	Valid
	X3.10	0,686	0,3120	Valid
	X3.11	0,867	0,3120	Valid
	X3.12	0,719	0,3120	Valid

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,700	0,3120	Valid
	Y2	0,647	0,3120	Valid
	Y3	0,727	0,3120	Valid
	Y4	0,726	0,3120	Valid
	Y5	0,706	0,3120	Valid
	Y6	0,681	0,3120	Valid
	Y7	0,668	0,3120	Valid
	Y8	0,734	0,3120	Valid
	Y9	0,784	0,3120	Valid

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada setiap variabel bernilai valid. Validitas ini dapat diketahui melalui nilai kolerasi r hitung yang lebih besar dari r tabel, maka data tersebut dikatakan valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = n-2. Pada penelitian ini df bernilai 38 dengan alpha 0,05 didapatkan nilai r tabel sebesar 0,3120. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,920	0,60	Reliabel
Pelatihan SDM (X2)	0,953	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,944	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Dari tabel diatas didapatkan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel masing-masing bernilai, kepuasan kerja sebesar 0,920, pelatihan SDM sebesar 0,953, budaya kerja sebesar 0,944, dan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,869. Nilai Cronbach alpha dari masing-masing variabel > 0,60 yang berarti data tersebut reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
	Unstandardized Predicted Value	
N		40
Normal Parameters	Mean	39.4500000
	Std. Deviation	2.72117251
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.133
	Positive	.110
	Negative	-.133
Kolmogorov – Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Uji normalitas ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dari tabel diatas didapat hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov dengan nilai signifikan sebesar 0,475 yang mana nilai tersebut > 0,05. Sehingga, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.407	2.456
	Pelatihan SDM	.314	3.186
	Budaya Kerja	.463	2.158

- a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance kepuasan kerja sebesar 0,407, pelatihan SDM sebesar 0,314, dan budaya kerja sebesar 0,463 dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance > 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF kepuasan kerja sebesar 2,456, pelatihan SDM sebesar 3,186, dan budaya kerja sebesar 2,158. Nilai VIF untuk setiap variabel lebih kecil dari 10 jadi, dapat diartikan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 6
Hasil uji Heterokedastisitas
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.891	2.315		-1.249	.220
	Kepuasan Kerja	-.030	.040	-.176	-.741	.464
	Pelatihan SDM	.017	.046	.101	.373	.711
	Budaya Kerja	.112	.057	.436	1.956	.058

- a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,464, pelatihan SDM sebesar 0,711 dan budaya kerja sebesar 0,058 setiap variabel memiliki nilai signifikan yang bernilai >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.677	4.466		2.391	.022
	Kepuasan Kerja	.233	.078	.523	2.978	.005
	Pelatihan SDM	-.028	.089	-.062	-.312	.757

Budaya Kerja	.236	.111	.351	2.128	.040
--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,677 + 0,233 X_1 - 0,028 X_2 + 0,236 X_3 + e$$

Angka-angka pada persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,677. Artinya adalah apabila kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja diasumsikan 0 satuan, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 10,677.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,233. Artinya adalah setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan SDM sebesar – 0,028. Artinya adalah setiap kenaikan pelatihan SDM sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,028 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,236. Artinya adalah setiap peningkatan budaya kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 8
Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740	.547	.509	2.57722

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM
b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,509 atau 50,9%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh dari variabel independent (kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja karyawan) sebesar 50,9%. Sedangkan sisanya yaitu 49,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak teramati dalam penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.786	3	96.262	14.493	.000
	Residual	239.114	36	6.642		
	Total	527.900	39			

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictor: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Didapat nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,866. Dengan demikian diperoleh hasil F hitung 14,493 > F tabel 2,866 atau signifikansi 0,000 < 0,05. Untuk itu, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, pelatihan SDM, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 10
Hasil uji Parsial (Uji T)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.677	4.466		2.391	.022
Kepuasan Kerja	.233	.078	.523	2.978	.005
Pelatihan SDM	-.028	.089	-.062	-.312	.757
Budaya Kerja	.236	.111	.351	2.128	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : data olahan peneliti, 2024

Dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Didapatkan nilai t tabel dengan alpha 5% sebesar 2,028. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel X1 dengan nilai t hitung sebesar 2,978 > t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Variabel X2 dengan nilai t hitung sebesar - 0,312 < t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan 0,757 > 0,05. Maka Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti variabel Pelatihan SDM secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Variabel X3 dengan nilai t hitung sebesar 2,128 > t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan 0,040 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SAM

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,978 > t tabel 2,028 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena bagi karyawan kepuasan kerja menimbulkan perasaan yang menyenangkan saat bekerja, sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas (Nidyawati., 2022). Untuk itu, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya. Agar kepuasan kerja tetap terjaga Perusahaan harus memperhatikan hal- hal terkait kepuasan kerja seperti, gaji, rekan kerja, atasan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan

oleh Sururin *et al* (2020), Saputra (2020), serta Retnaningtyas dan Widodo (2022). Yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel pelatihan SDM, diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,312 < t$ tabel $2,028$ dengan tingkat signifikan $0,757 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dalam hal tersebut berarti bahwa pelatihan SDM belum memberikan kontribusi yang nyata bagi produktivitas kerja karyawan PT. SAM. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum efektif akibat masih kurangnya kualifikasi pelatih. Pelatih dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki efikasi diri yang lebih tinggi pula dan efikasi diri pelatih yang tinggi akan berpotensi meningkatkan efektivitas pelatihan (Andoh *et al*, 2023). Hasil Penelitian ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khasanah (2023) dan Lestari *et al* (2022) bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel budaya kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,128 > t$ tabel $2,028$ dengan tingkat signifikan $0,040 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena budaya kerja berkaitan erat dengan nilai-nilai norma yang dianut dan di cerminkan oleh karyawan melalui perilakunya terhadap perusahaan. Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dikarenakan karyawan merasa berdedikasi untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan (Demak *et al*, 2023). Untuk itu, budaya kerja harus ditegakkan dalam perusahaan karena budaya kerja adalah kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra (2020), Zaini *et al* (2019), Masuku *et al* (2019), yang mana hasil dari penelitian tersebut adalah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan antara kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai F hitung $14,493 > F$ tabel $2,866$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent pada penelitian ini secara simultan mempengaruhi variabel dependennya. Dikarenakan ketiga variabel independent penelitian ini yaitu kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi angka produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra (2020) bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto *et al* (2023) menyatakan bahwa pelatihan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. SAM mampu meningkatkan angka produktivitas kerja karyawan.
2. Pelatihan SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, pelatihan SDM yang dilakukan oleh PT. SAM belum memberikan kontribusi yang nyata bagi angka produktivitas kerja karyawan.
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, budaya kerja di PT. SAM mampu meningkatkan angka produktivitas kerja karyawan
4. Kepuasan Kerja, Pelatihan SDM, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, secara bersama-sama kepuasan kerja, pelatihan SDM dan budaya kerja mampu meningkatkan angka produktivitas kerja karyawan.

References

- Andayani, T. B. N. and Hirawati, H. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), p. 11. doi: 10.31599/jmu.v3i2.982.
- Andoh, R. P.K., Mensah, R.D., dan Essandoh, E. (2023) "Self-efficacy of employee trainers : Do differences in background characteristics matter ? Self-efficacy of employee trainers: Do differences in background characteristics matter ?," *Cogent Business & Management*, 10(2). doi: 10.1080/23311975.2023.2249924.
- Demak, M.A.P.K., Lumanauw, B., Mintardjo, C. M. . (2023) "Pengaruh Self-Efficacy, Job Description dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung," *Jurnal EMBA*, 11(4), hal. 450–461.
- Kenny, K. dan Satrianto, H. (2019) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo," *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), hal. 40. doi: 10.31253/pe.v17i3.185.
- Khasanah, M. M. (2023) "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), hal. 1146–1152.
- Kristianto., Sihite, T.S., Purba, D.T. dan Saragih, M. (2023) "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu," *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), hal. 878–890. doi: 10.33395/jmp.v12i2.12526.
- Kristianto., Sihite, T.S., Purba, D.T. dan Saragih, M. (2023) "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu," *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), hal. 878–890.

doi: 10.33395/jmp.v12i2.12526.

- Lestari, E., Kristiyana, N., dan Wahyuningsih, D. W. (2022) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada UD. Karya Sejahtera Desa Campursari Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo,” *Bussman Journal: Indonesian Journal of Bussiness and Management*, 2(3), hal. 604–619.
- Luturmas, J. R. (2017) ‘Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon’, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), pp. 153–163.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K. and Dotulong, L. O. . (2019) ‘Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrido Cabang Manado’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), pp. 821–830.
- Munawir., Sukiman., Jusdienar, A.L. Sukrisno, J.B.A. dan Yahdi, M. (2023) “Analisis pengembangan kelapa sawit di kalimantan,” *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 18(1), hal. 83–90.
- Nidyawati. (2022) “Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(1), hal. 47–59.
- Ningsih, N. (2023) “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit : Literature Review,” *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), hal. 2986–6340. doi: 10.5281/zenodo.8023458.
- Rateb J, *et al.* (2019). The Effects Of Training and Motivating Employees On Improving Performance of Construction Companies: The Case Of Jordan. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 179-211.
- Retnaningtyas, D. W. dan Widodo, S. (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta,” *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), hal. 107–118. Tersedia pada: <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>.
- Rizky, M. (2022) “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), hal. 290–301. doi: 10.31933/jimt.v3i3.832.
- Saputra, H. dan A. M. (2020) “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan,” *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(2), hal. 61–83. Tersedia pada: <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>.
- Saputra, R. E., Kenedi, L. P. dan Hertina, D. (2022) “Pengaruh budaya kerja kaizen dan iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan,” *Akuntabel : Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(1), hal. 143–152. doi: 10.30872/jakt.v19i1.10930.

- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S. dan Audiva, D. (2022) "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(14), hal. 17–24. doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1938.
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Stress, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sudanang, E. A. dan Priyanto, S. E. (2020) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta," *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), hal. 31–36. doi: 10.47256/kepariwisataan.v14i01.16.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2013 ed. Bandung: CV Alfabeta.
- Sururin, A., Heryanda, K. K. dan Atidira, R. (2020) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), hal. 11. doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26185.
- Zaini, Z., Hakim, M. dan A. Abdullah, H. (2019) "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta," *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), hal. 188–200. doi: 10.31334/transparansi.v2i2.650.