



Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kab. Sukoharjo

Destifa Umari Ramadhanti^{1*}, Taufiq Muftiyanto², Khabib Alia Akhmad³

¹⁻³Program Studi S-1 Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email : destivaumariramadanti@gmail.com¹, taufiq_nurmuftiyanto@udb.ac.id²

Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135

Korespondensi penulis: destivaumariramadanti@gmail.com*

Abstract. *The study aims to determine the relationship between organizational culture and employee satisfaction on work productivity at the Central Bureau of Statistics Sukoharjo Regency. The research method used in this research is quantitative research method. Sampling using saturated samples with a total of 50 respondents. The data source used is primary data and data collection by distributing questionnaires directly. The analysis technique used is IBM SPSS version 25.0. The results in this study indicate that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on work productivity (2) Employee satisfaction has a positive and significant effect on productivity (3) Organizational culture and employee satisfaction have a positive and significant effect on work productivity.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Satisfaction, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan pegawai terhadap produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kab. Sukoharjo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Teknik analisis yang digunakan adalah IBM SPSS versi 25.0. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (2) Kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (3) Budaya organisasi dan Kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Pegawai, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Agar kebutuhan, keinginan, dan kemampuan organisasi seimbang, sumber daya manusia (SDM) harus digunakan oleh para ahli. Selain itu, lembaga menginvestasikan tenaga kerja untuk meningkatkan produksi. Untuk mencapai hasil produktivitas yang tinggi, memperluas pengembangan tenaga kerja atau sumber daya manusia dianggap dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi tuntutan dan harapan komunitas bisnis.

Produktivitas adalah sesuatu yang harus diperhatikan secara serius oleh lembaga. Kontribusi tenaga kerja yang tidak seimbang terhadap hasil yang dicapai, ketidaktertarikan karyawan untuk bekerja, keterlambatan mereka dalam menyelesaikan tugas, dan beban kerja yang berlebihan; penugasan proyek yang terlalu banyak untuk ditangani oleh karyawan; dan komunikasi yang buruk dan tidak efektif antara atasan dan bawahan. Produksi tenaga kerja sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan suatu organisasi

unruk mencapai tujuannya. Produksi harus menjadi bagian penting dari strategi perusahaan. Ini mencakup banyak hal, seperti produksi, keuangan, pemasaran, dan banyak lagi. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja akan berdampak positif.

Presiden bertanggung jawab langsung atas Badan Pusat Statistik, yang merupakan lembaga pemerintahan non-kementerian. Salah satu badan penyedia data Indonesia adalah Badan Pusat Statistik. Peranan penting yang harus dilakukan oleh Badan Pusat Statistik adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Selain itu, Badan Pusat Statistik juga melakukan tugas lain sesuai peraturan perundang-undangan, seperti melaksanakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan statistik. Menurut akun media sosial dan situs web Badan Pusat Statistik, produktivitas pegawai sangat tinggi. Budaya organisasi dan kepuasan pegawai juga mempengaruhi produktivitas kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), juga dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia, adalah pekerjaan yang melibatkan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karir pegawai, dan pengambilan keputusan untuk pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan meningkatkan efisiensi pegawai dan memperlakukan pegawai sebagai aset penting bagi organisasi (Raymond, 2023).

Budaya Organisasi

Menurut Antariksa & Warsiti (2020) intensitas dan integritas merupakan dua atribut budaya organisasi yang berbeda. Intensitas merupakan dua atribut budaya organisasi yang berbeda. Intensitas merupakan batasan para pegawai ketika menyetujui norma, nilai, atau budaya pada organisasi atau instansi. Sedangkan integritas merupakan konsistensi para pegawai ketika ikut serta memberikan budaya umum.

Kepuasan Pegawai

Kepuasan kerja merupakan perasaan tentang keadaan diri sendiri dan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kepuasan kerja dapat diukur melalui interaksi antara pegawai dan pimpinan atau atasan, mematuhi peraturan dan prosedur instansi, memenuhi kriteria kinerja, bekerja di lingkungan yang tidak ideal, dan lainnya. Menurut Nabawi (2019) mengemukakan bahwa jika seseorang menikmati pekerjaannya dengan perasaan bahagia, janji, pengawasan, rekan kerja, dan tanggung jawab maka terbentuklah kepuasan kerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Tambunan (2021) produktivitas kerja merupakan kriteria yang digunakan untuk mengawasi jumlah dan keluaran input atau kesepakatan yang hasilnya tentang aktivitas pegawai pada instansi per unit waktu. Menurut Sutrisno (2019) ukuran kemampuan produksi, rasio output terhadap hasil input. Karena output diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai maka input terbatas tenaga kerjanya.

Berdasarkan kajian teoritis di atas, terdapat tiga hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kab. Sukoharjo

H2 : Kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kab. Sukoharjo

H3 : Budaya organisasi dan Kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kab. Sukoharjo

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pendekatan survei yang digunakan kuesioner yang dimana menjadi alat guna mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik yang berjumlah 50 pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

	Budaya Organisasi	Kepuasan Pegawai	Produktivitas Kerja	r tabel	Ket.
X1.1	0,840			0,278	Valid
X1.2	0,905			0,278	Valid
X1.3	0,850			0,278	Valid
X1.4	0,858			0,278	Valid
X1.5	0,881			0,278	Valid
X2.1		0,739		0,278	Valid
X2.2		0,757		0,278	Valid
X2.3		0,614		0,278	Valid
X2.4		0,782		0,278	Valid
Y.1			0,773	0,278	Valid
Y.2			0,800	0,278	Valid
Y.3			0,744	0,278	Valid
Y.4			0,630	0,278	Valid

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil pada tabel uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki r hitung > r tabel, sehingga data pada seluruh butir pertanyaan atau indikator pada variabel penelitian adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,916	> 0,60	Reliabel
2	Kepuasan Pegawai	0,700	> 0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,716	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dapat disimpulkan bahwa indikator dari ketiga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,528	1,653		3,345	,002		
	BUDAYA ORGANISASI	,295	,071	,470	4,137	,000	,768	1,302
	KEPUASAN PEGAWAI	,333	,101	,376	3,305	,002	,768	1,302

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel kurang dari 1 dan besarnya VIF tidak > 10 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas (*independen*).

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,216	1,038		1,171	,247
	BUDAYA ORGANISASI	,014	,045	,053	,321	,750
	KEPUASAN PEGAWAI	-,040	,063	-,105	-,636	,528

a. Dependent Variable: abs_res3

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,750 dan variabel Kepuasan Pegawai sebesar 0,528. Secara statistik variabel bebas dikatakan tidak signifikan karena > 0,05, sehingga dapat disimpulkan semua variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10585932
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,070
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan hasil tabel 5, nilai asymp. sig. menunjukkan nilai $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan bahwa residual atau data penelitian pada persamaan pertama berdistribusi “normal”.

Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,528	1,653		3,345	,002
	BUDAYA ORGANISAS I	,295	,071	,470	4,137	,000
	KEPUASAN PEGAWAI	,333	,101	,376	3,305	,002
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						

Sumber : Data Primer 2024

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 5,528 + 0,295 + 0,333$$

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,528 yang menunjukkan bahwa jika variabel X (Budaya Organisasi dan Kepuasan Pegawai) dianggap konstan, maka Produktivitas Kerja mengalami peningkatan sebesar 5,528 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.
2. Koefisien regresi sebesar 0,295 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat Budaya Organisasi naik satu unit satuan maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,295.

3. Regresi sebesar 0,333 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat Kepuasan Pegawai naik satu unit satuan sehingga Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,333.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,513	1,129

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN PEGAWAI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa besarnya presentase pengaruh variabel kepuasan pegawai dan budaya organisasi diperoleh R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,675, yang artinya sumbangan pengaruh variabel independen sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,528	1,653		3,345	,002
	BUDAYA ORGANISASI	,295	,071	,470	4,137	,000
	KEPUASAN PEGAWAI	,333	,101	,376	3,305	,002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Primer 2024

Hasil perhitungan tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebagai berikut:

- a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja maka dapat dikatakan H_{a1} diterima. Diperoleh nilai t sebesar $4,137 > 2,010$ pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

- b. Variabel Kepuasan Pegawai (X_2)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara variabel kepuasan pegawai terhadap produktivitas kerja maka dapat dikatakan H_{a2} diterima. Diperoleh nilai t sebesar $3,305 > 2,010$ pada tingkat signifikan $0,002 < 0,05$.

2. Uji F (Simultan)

**Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,397	2	34,198	26,823	,000 ^b
	Residual	59,923	47	1,275		
	Total	128,320	49			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN PEGAWAI, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *dependen* (produktivitas kerja) secara simultan dipengaruhi oleh faktor *independen* yaitu budaya organisasi dan kepuasan pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari penelitian di atas memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $4,137 > 2,011$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis menunjukkan hasil variabel Budaya Organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya hipotesis ketiga dapat diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keempat diterima karena hasil variabel Kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $3,305 > 2,011$ dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- Ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan pegawai terhadap produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo.
- Kepuasan pegawai dan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi.
- Kepuasan pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Saran

Dengan mempertimbangkan hasil di atas, beberapa saran berikut dapat diajukan:

- BPS Kabupaten Sukoharjo perlu terus berupaya untuk memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti dengan meningkatkan komunikasi antar pegawai, memberikan penghargaan atas prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- b. BPS Kabupaten Sukoharjo dapat meningkatkan kepuasan pegawai dengan cara memberikan kesempatan pengembangan diri, memberikan kompensasi yang adil, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.
- c. BPS Kabupaten Sukoharjo perlu mengembangkan program pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja.
- d. BPS Kabupaten Sukoharjo perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi program-program yang telah dilakukan, sehingga dapat mengetahui sejauh mana program tersebut efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan melibatkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, beban kerja, dan teknologi informasi.

DAFTAR REFERENSI

- Antariksa, Y., & Warsiti. (2020). Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 1–12.
- Aneta, Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 911–915.
- Anjarini, A. D. (2017). Analisis pengaruh emosional quotient, intelligence quotient, dan spiritual quotient terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 3(1), 28–40. <http://journal.stieyppi.ac.id/index.php/BBM/article/download/35/33>
- Apriadi, R., Nugraha, A. W., & Wulandari, B. (2023). Spiritual terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal X*, 1(2). [No volume or issue number provided]
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dermawan, A. R., Silvia, D., & Nugroho, Y. C. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Kampung Sulusuban. *Jurnal X*, 28(5), 217–221. [No journal name provided]
- Fauzan, A., & Yuliasri, Y. (2022). Pengaruh Machiavellian, kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis APIP dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Inspektorat Kota Bukittinggi). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 2(1), 354–364. <https://doi.org/10.47233/jebs.v2i1.110>
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
- Kasmir. (2018). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Raymond. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Gita Lentera.
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sinar Abadi.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya organisasi*. Keencana.
- Tambunan. (2021). Panduan pada pasien hipertensi. In *Buku* (p. 8). [No publisher provided]
- Dr. R. Taufiq Nur Muftiyanto, S.E., M.M., M.Pd., C. H. (2024). *Metodologi penelitian ekonomi* (U. Rahayuningsih, Ed.). BossScript.
- Lestiana, D. P., & Mardiansyah. (2024). Pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja di Plasma Kinenta Subang. *Jurnal X*, 10(01), 2–11. [No journal name provided]