

# Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Perilaku Kerja Pada Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening

Oleh:

Nama Mahasiswa : Yelin Febira Nandalia

Nama Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.PSI., M.M.,

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2023

# Pendahuluan

- Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu instansi, apalagi di instansi yang memiliki berbagai job description.
- Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sebuah produktivitas pegawai, karena produktivitas yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi. Untuk meraih produktivitas pegawai yang baik maka diperlukan langkah secara kongkret, konsisten.
- Faktor produktivitas yang ada pada Samsat Sidoarjo cenderung fluktuatif atau naik turun, hal tersebut sesuai dengan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pihak Samsat Sidoarjo dalam bentuk tingkat kehadiran pegawai. Indikasi tersebut berpengaruh terhadap produktivitas pegawai sehingga kurang stabil. Tingkat kedisiplinan yang mengalami naik turun menyebabkan pegawai kurang memiliki Kepuasan dalam berprestasi, dengan begitu pegawai tersebut secara tidak langsung belum memiliki komitmen yang tinggi, sehingga sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Hal tersebut perlu dilakukannya evaluasi guna mencari solusi yang benar dalam hal mengatasi problematika tersebut secara berkesinambungan.

# Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah : Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, loyalitas kerja, perilaku kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Samsat Sidoarjo dengan kepuasan kerja variabel intervening.

Pertanyaan Penelitian : Apakah budaya organisasi, loyalitas kerja, perilaku kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Kantor Samsat Sidoarjo dengan kepuasan kerja variabel intervening.

# Gap Penelitian

**Indah Pangesti dan Heppy  
Atma Pratiwi, 2022**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Dome Semanggi

**Marko Luki, Stephanie dan  
Hendra Nazmi, 2021**

Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horasbangun persada

**Ertanta Ari Sudanang dan Sabda  
Elisa Priyanto, 2020**

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta

# Metode

## Jenis penelitian

Kuantitatif

## Lokasi Penelitian

Kantor SAMSAT Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Raya Cemeng Kalang No.12, Ngemplak, Cemeng Kalang, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

## Teknik sampling

Total sampling

Dengan kriteria responden, antara lain : pegawai yang memiliki durasi kerja terlama dan terbaru di kantor tersebut dan difokuskan pada pegawai bagian pelayanan.

## Populasi

130 orang

## Sampel

130 orang

# Metode

- **Jenis Sumber Data**

- Data Primer dan Sekunder
- Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan total 27 item pernyataan

## **Teknik Pengumpulan data**

Kuesioner (Angket)

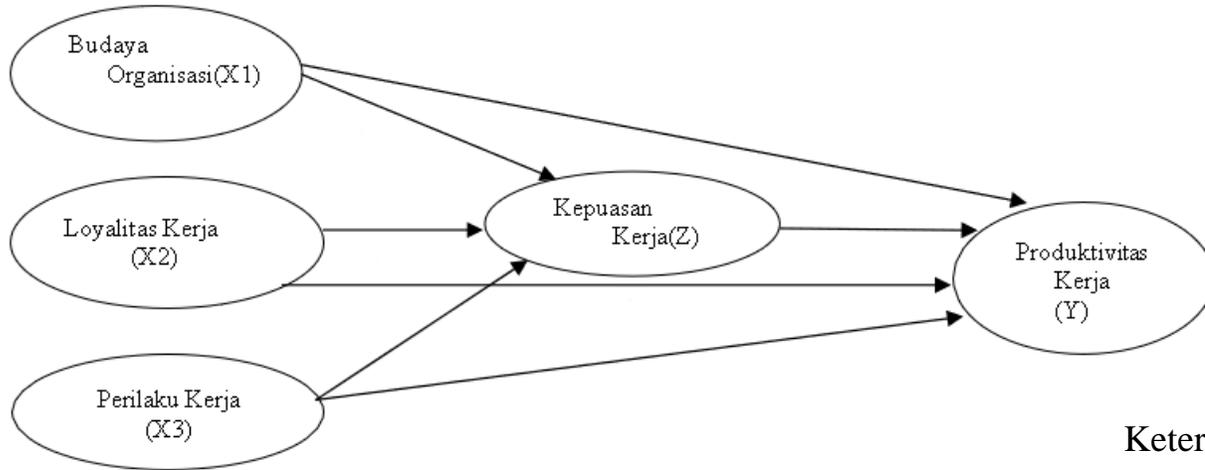
## **Jenis Software**

Alat analisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak PLS

## **Teknik Analisis Data**

- Uji Hipotesis dan Analisis
- Model Pengukuran (outer model)
- Uji validitas konvergen
- Uji Validitas Diskriminan
- Uji Realibilitas
- Uji Hipotesis
- Uji R-Square
- Uji t (Uji Parsial)

# Kerangka Konseptual



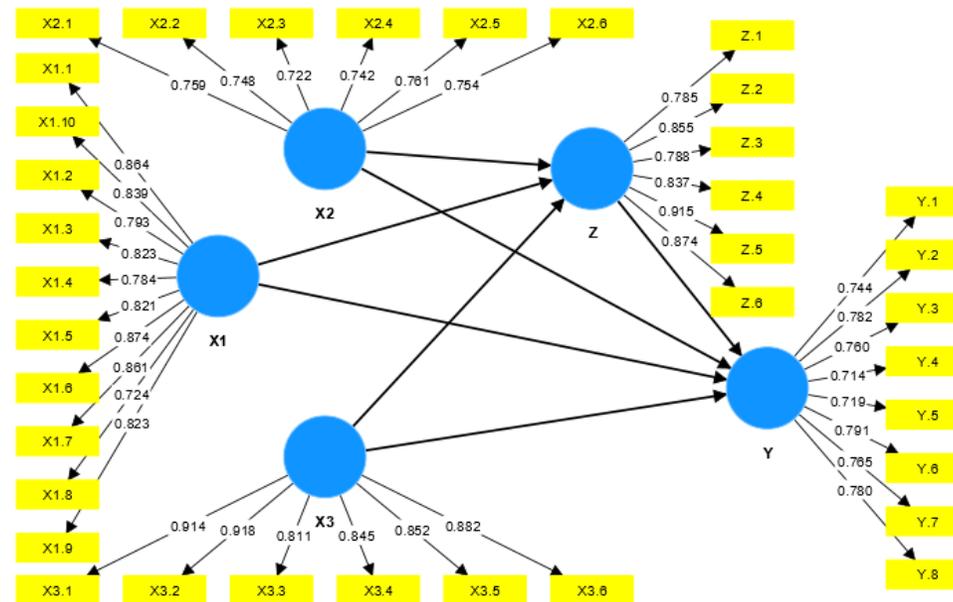
## Keterangan :

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja.
3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perilaku kerja terhadap produktivitas kerja.
4. H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja.
6. H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perilaku kerja terhadap kepuasan kerja.

# Analisis Statistika

- **Model Pengukuran (outer model)**

Berikut ini ditampilkan diagram jalur dari uji validitas yang telah diolah dengan PLS sebagai berikut:



## Uji validitas konvergen

Untuk penelitian awal nilai loading factor 0,05-0,06 sudah cukup baik, dan untuk nilai *average variance extracted (AVE)* dianggap valid apabila nilainya lebih dari 0,05.

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0,864				
X1.2	0,793				
X1.3	0,823				
X1.4	0,784				
X1.5	0,821				
X1.6	0,874				
X1.7	0,861				
X1.8	0,724				
X1.9	0,823				
X1.10	0,839				
X2.1		0,759			
X2.2		0,748			
X2.3		0,722			
X2.4		0,742			
X2.5		0,761			
X2.6		0,754			
X3.1			0,914		
X3.2			0,918		
X3.3			0,811		
X3.4			0,845		
X3.5			0,852		
X3.6			0,882		
Y.1				0,744	
Y.2				0,782	
Y.3				0,760	
Y.4				0,714	
Y.5				0,719	
Y.6				0,791	
Y.7				0,765	
Y.8				0,780	
Z.1					0,785
Z.2					0,855
Z.3					0,788
Z.4					0,837
Z.5					0,915
Z.6					0,874

- Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0,822				
X2	0,115	0,748			
X3	0,003	-0,029	0,871		
Y	0,113	0,503	-0,06	0,757	
Z	0,021	-0,004	-0,072	0,299	0,844

dapat dilihat bahwa perhitungan PLS menggunakan uji validitas diskriminan *fornell-lacker-criterion* menjelaskan bahwa nilai dari masing-masing korelasi memiliki nilai perbandingan yang baik untuk persyaratan dalam penelitian yaitu diatas 0.50-0.60.

Selanjutnya untuk pengujian validitas diskriminan diperoleh dari hasil pengukuran SmartPLS 4.0 yakni nilai AVE (*average variance extracted*) pada indikator Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Perilaku Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Berikut merupakan hasil pengukuran tersebut dengan menggunakan PLS 4.0 :

No	Variabel	Average variance extracted (AVE)
1	Budaya Organisasi	0,675
2	Loyalitas Kerja	0,559
3	Perilaku Kerja	0,758
4	Produktivitas Kerja	0,574
5	Kepuasan Kerja	0,712

nilai AVE berada >0.50 bagi semua variabel yakni Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Perilaku Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Dari hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrument/indikator yang digunakan sudah baik uji validitas diskriminannya dan bisa dibilang sudah valid.

# Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Budaya Organisasi	0,953	0,954
Loyalitas Kerja	0,843	0,884
Perilaku Kerja	0,939	0,950
Produktivitas Kerja	0,894	0,915
Kepuasan Kerja	0,919	0,937

Nilai *composite realibility* tinggi berada di variabel budaya organisasi dengan nilai 0.953 dimana nilai tersebut dikategorikan sangat *reliabel*. Selanjutnya variabel dengan nilai *composite realibility* rendah berada di variabel loyalitas kerja dengan nilai 0.843 dimana masih dikategorikan sangat *reliabel*. Dilanjutkan oleh variabel perilaku kerja (0.939), variabel kepuasan kerja (0.919) dan Produktivitas Kerja (0.894) dengan nilai *composite realibility* yang dimana tergolong sangat reliabel.

## Uji R-Square

Nilai  $R^2$  dipakai agar dapat melakukan pengukuran tahapan perubahan variasi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kerja	0,823	0,818
Kepuasan Kerja	0,679	0,672

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), Perilaku Kerja (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Produktivitas Kerja dengan nilai *R-Square* yang baik yaitu 82% dan *R-square adjusted* 82%. Sedangkan variabel Budaya Organisasi (X1), Loyalitas Kerja (X2), Perilaku Kerja (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Kepuasan Kerja dengan nilai *R-Square* yang baik yaitu 68% dan *R-square adjusted* 67%. Untuk sisanya dijelaskan melalui indikator variabel lainnya yang ada diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

- **Uji t (Uji Parsial)**

- Uji t merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan berpengaruh positif atau tidak serta signifikan atau tidak signifikan yang diukur dengan PLS sebagai berikut:

	Original sample (O)	T statistics ( O /STDEV)	P values
X1 -> Y	0,617	6,540	0,000
X2 -> Y	-0,066	0,853	0,198
X3 -> Y	0,183	2,025	0,022
X1 -> Z	0,364	3,174	0,001
X2 -> Z	0,240	2,088	0,019
X3 -> Z	0,267	2,573	0,006

# Pembahasan

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi dalam SAMSAT Sidoarjo seperti pelayanan prima kepada masyarakat, efisiensi dan akurasi, lalu ketepatan waktu yang harus dipenuhi kepada masyarakat yang mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan cenderung memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja.

## **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak memiliki dampak yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang mungkin sangat loyal terhadap organisasi (SAMSAT), tetapi tuntutan kerja yang kompleks dan berat dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai produktivitas yang diharapkan. Loyalitas, tanpa dukungan dan sumber daya yang cukup, mungkin tidak cukup untuk mendorong produktivitas. Loyalitas kerja yang tinggi akan menghasilkan penurunan dalam tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi loyalitas kerja di dalam perusahaan, semakin rendah tingkat produktivitas yang akan dimiliki oleh pegawai Kantor Samsat Sidoarjo.

## **Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang memiliki perilaku kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Perilaku yang mendorong inisiatif dan inovasi dapat merangsang pengembangan solusi baru yang lebih efisien dan kreatif, yang berdampak positif pada produktivitas. Sikap positif terhadap pekerjaan dan tantangan dapat meningkatkan semangat, energi, dan keinginan untuk berkinerja baik, yang dapat meningkatkan produktivitas.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa didukung dan berkontribusi pada tujuan Bersama contohnya seperti perayaan hari special para pegawai yang selalu dirayakan. Budaya yang mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan peningkatan dalam tingkat kepuasan kerja . Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi di dalam perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

## **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang merasa loyal terhadap organisasi mungkin merasa lebih diperhatikan dan memiliki keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki loyalitas kerja yang kuat cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa memiliki hubungan emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun. Dengan kata lain, semakin tinggi loyalitas kerja di dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang akan dimiliki oleh pegawai Kantor Samsat Sidoarjo

## **Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja memiliki dampak yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh perilaku kerja yang positif, seperti komunikasi yang baik dan kerjasama yang efektif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Interaksi yang positif dengan rekan kerja dan manajemen berkontribusi pada rasa keterlibatan dan kepuasan. Perilaku kerja yang mencakup keterlibatan yang aktif dalam tugas-tugas kerja dapat memberikan rasa pencapaian dan arti pada pekerjaan. Keterlibatan ini dapat menghasilkan perasaan puas dan terpuaskan dengan kontribusi yang diberikan. Perilaku kerja yang menekankan pada kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan pemecahan masalah dapat menciptakan rasa pencapaian yang lebih tinggi. Ini dapat meningkatkan perasaan puas terhadap hasil pekerjaan.

# Kesimpulan

Dengan adanya perantara kepuasan kerja, penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, tingkat loyalitas kerja yang tinggi, dan perilaku kerja yang positif secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi. Penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mendukung dan inklusif, memotivasi loyalitas kerja karyawan, serta mendorong perilaku kerja yang positif. Selain itu, perhatian terhadap kepuasan kerja menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan dasar untuk penelitian lanjutan tentang bagaimana faktor-faktor seperti jenis budaya organisasi, mekanisme peningkatan loyalitas kerja, dan strategi pengembangan perilaku kerja dapat lebih mendalam dipahami dalam konteks produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

