

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data Primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan yang bekerja di bagian redaksi Lampung Post. Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 22 Desember 2023 sampai dengan 9 Januari 2024 sebanyak 65 kuesioner, dari hasil tersebut peneliti hanya bisa mendapatkan 57 kuesioner yang dapat diolah untuk keperluan penelitian. Jumlah responden penelitian dapat dilihat pada hasil penyebaran kuesioner berikut ini:

Tabel 4. 1. Penyebaran Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Distribusi Kuesioner (Populasi)	65	100%
Kuesioner Tidak Terisi	(3)	(4,62%)
Kuesioner Tidak dapat diolah	(5)	(7,69%)
Kuesioner Yang Diolah	57	87,69%
N Sampel = 65		
Responden Rate = $(57/65) \times 100\% = 87,69\%$		

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner, 2024.

Dari hasil tersebut 3 kuesioner tidak terisi, dan terdapat 5 kuesioner yang tidak dapat diolah, karena responden tidak sesuai dengan kriteria penelitian yaitu mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Persentase dari pengisian kuesioner yang digunakan dibandingkan dengan yang disebarkan dikatakan sebagai *response rate* (tingkat tanggapan responden). Tingkat respon rate adalah sebesar $57:65 \times 100\% = 87,69\%$. Berdasarkan tabel 3.4 diatas tingkat

pengembalian kuesioner (*response rate*) yang paling tinggi adalah sebesar dan diatas 85% yang artinya kuesioner yang kembali masuk dalam kriteria *excellent* (sempurna) (Yang & Miller dalam Hadi, 2015).

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil karakteristik demografi responden sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	25	43,86%
Perempuan	32	56,14%
Total	57	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas maka dapat diketahui responden penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di bagian redaksi Lampung Post adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 56,14%, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 43,86%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	0	0,00%
21-30 tahun	15	26,32%
31-40 tahun	12	21,05%
> 41 tahun	30	52,63%
Total	57	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat sebagian besar responden karyawan yang bekerja di bagian redaksi Lampung Post yaitu berusia di atas 40 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 52,63%, sedangkan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 26,32%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 21,05%, dan tidak terdapat responden yang berusia kurang dari 20 tahun, hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah kalangan diusia yang produktif dan dewasa sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1Tahun	0	0,00%
1-3 Tahun	19	33,33%
3-7 Tahun	8	14,04%
> 7 Tahun	30	52,63%
Total	57	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat tidak terdapat responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun dan sebagian besar responden karyawan yang bekerja di bagian redaksi Lampung Post mempunyai masa kerja diatas 7 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 52,63%, sedangkan yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 33,33%, hasil ini memberikan gambaran bahwa responden sebagai karyawan dan sampel sudah cukup mengenal Lampung Post serta unit kerja bagian redaksi, sehingga sudah dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel dalam penelitian ini.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	7	12,28%
Diploma	5	8,77%
S1	37	64,91%
S2	8	14,04%
Total	57	100,00%

Sumber: Lampiran 3, 2024.

Tabel 4.5 dapat dilihat responden karyawan yang mempunyai pendidikan SMA sebanyak 7 orang yaitu sebesar 12,28% dan yang mempunyai pendidikan Diploma sebanyak 5 orang yaitu sebesar 8,77% dan Sebagian besar responden sebagai karyawan yang bekerja di bagian redaksi Lampung Post mempunyai pendidikan sarjana atau S1 sebanyak 37 orang yaitu sebesar 64,91% sedangkan yang mempunyai pendidikan magister atau S2 sebanyak 8 orang yaitu sebesar 14,04%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, peneliti mendapatkan perhitungan berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel produktivitas karyawan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

Variabel produktivitas karyawan mempunyai indikator yang mengacu dari pendapat Sutrisno, (2016), yaitu Kemampuan, Peningkatan hasil, Semangat Kerja, Pengembangan diri dan Efisiensi. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan pada Lampung Post Bagian Redaksi.

Tabel 4. 6. Tanggapan Responden mengenai Indikator Kemampuan

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
PD1	Memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82
PD2	Menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0	0	12	45	0	0	36	180	216	3,79
PD3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan	0	0	13	44	0	0	39	176	215	3,77

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel produktivitas. Untuk indikator kemampuan, dari pernyataan PD1 “memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dari pernyataan PD2 “menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 216 dan rata-rata skor sebesar 3,79. Dari pernyataan PD3 “Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 215 dan rata-rata skor sebesar 3,77. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “kemampuan” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan manajemen Lampung Post sudah sesuai dalam menempatkan karyawan, karena penyelesaian pekerjaan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada karyawan.

Tabel 4. 7. Tanggapan Responden mengenai Indikator Peningkatan Hasil

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
PD4	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan	0	0	8	49	0	0	24	196	220	3,86
PD5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik	0	0	12	45	0	0	36	180	216	3,79
PD6	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0	0	8	49	0	0	24	196	220	3,86

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator peningkatan hasil, dari pernyataan PD4 “Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 220 dan rata-rata skor sebesar 3,86. Dari pernyataan PD5 “Dalam menyelesaikan pekerjaan, harus mendapatkan hasil yang terbaik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 216 dan rata-rata skor sebesar 3,79. Dari pernyataan PD6 “Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menyimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 220 dan rata-rata skor sebesar 3,86. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “peningkatan hasil” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Tabel 4. 8. Tanggapan Responden mengenai Indikator Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
PD7	Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	0	0	8	49	0	0	24	196	220	3,86
PD8	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82
PD9	Tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	11	46	0	0	33	184	217	3,81
PD10	Merasa bangga dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	9	48	0	0	27	192	219	3,84

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator semangat kerja, dari pernyataan PD7 “bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 220 dan rata-rata skor sebesar 3,86. Dari pernyataan PD8 “berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dari pernyataan PD9 “tidak pernah mengeluh terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 217 dan rata-rata skor sebesar 3,81, dari pernyataan PD10 “Merasa bangga dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 219 dan rata-rata skor sebesar 3,84. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “semangat kerja” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan pada Lampung Post memiliki semboyan “*Strive For Excellence*” dimana karyawan selalu berusaha memberikan informasi yang teruji dan terpercaya serta setiap karyawan menyadari akan pentingnya memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen ataupun pembaca berita.

Tabel 4. 9. Tanggapan Responden mengenai Indikator Pengembangan diri

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
PD11	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	11	46	0	0	33	184	217	3,81
PD12	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai	0	0	8	49	0	0	24	196	220	3,86
PD13	Selalu mengikuti pelatihan yang diadakan	0	0	9	48	0	0	27	192	219	3,84

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Pengembangan diri, dari pernyataan PD11 “selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 217 dan rata-rata skor sebesar 3,81. Dari pernyataan PD12 “Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan pegawai”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 220 dan rata-rata skor sebesar 3,86. Dari pernyataan PD13 “selalu mengikuti pelatihan yang diadakan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 219 dan rata-rata skor sebesar 3,84. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Pengembangan diri” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dikarenakan pada Lampung Post memperhatikan dan memberikan bantuan berupa pelatihan yang berguna kepada karyawan. Dengan mengikuti pelatihan, maka partisipasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat karena karyawan ditempatkan di tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Dampak selanjutnya adalah karyawan akan merasa terlibat dan berkontribusi terhadap perusahaan, dimana nantinya loyalitas mereka juga akan meningkat. Hal ini dapat mengurangi turnover karyawan.

Tabel 4. 10. Tanggapan Responden mengenai Indikator Efisiensi

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
PD14	Sangat menjaga ketepatan waktu pekerjaan	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82
PD15	Bekerja dengan waktu yang efisien	0	0	12	45	0	0	36	180	216	3,79
PD16	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	0	0	8	49	0	0	24	196	220	3,86

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator Efisiensi, dari pernyataan PD14 “sangat menjaga ketepatan waktu pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dari pernyataan PD15 “bekerja dengan waktu yang efisien”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 216 dan rata-rata skor sebesar 3,79. Dari pernyataan PD16 “Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 220 dan rata-rata skor sebesar 3,86. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Efisiensi” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan Lampung Post khususnya unit kerja bagian redaksi selalu memperhatikan waktu pengerjaan suatu pekerjaan, dengan adanya waktu yang ditetapkan pada setiap pekerjaan akan membantu karyawan bagian redaksi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dimana waktu baku digunakan untuk acuan maksimum untuk menyelesaikan satu pekerjaan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan santai atau melebihi waktu standar yang telah ditentukan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan budaya organisasi pada Lampung Post Bagian Redaksi.

Tabel 4. 11. Tanggapan Responden mengenai Indikator Inovasi

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
BO1	Selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0	0	13	44	0	0	39	176	215	3,77
BO2	Pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	0	0	11	46	0	0	33	184	217	3,81
BO3	Selalu berinovasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0	25	32	0	0	75	128	203	3,56

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel budaya organisasi. Untuk indikator inovasi, dari pernyataan BO1 “Selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 215 dan rata-rata skor sebesar 3,77. Dari pernyataan BO2 “Pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 217 dan rata-rata skor sebesar 3,81. Dari pernyataan BO3 “selalu berinovasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 203 dan rata-rata skor sebesar 3,56. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator inovasi lebih banyak responden memilih sangat setuju, dikarenakan dalam bekerja karyawan bagian redaksi di lapangan diwajibkan ber-inisiatif dan berinovasi ketika dalam pekerjaan ditemukan masalah yang tidak dapat terduga.

Tabel 4. 12. Tanggapan Responden mengenai Indikator Perhatian Detail

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		ST	T	S	SS	ST	TS	S	SS		
		S	S			S					

BO 4	Selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0	0	16	41	0	0	48	164	212	3,72
BO 5	Pihak manajemen selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail	0	0	14	43	0	0	42	172	214	3,75
BO 6	Selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator perhatian detail, dari pernyataan BO4 “selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 212 dan rata-rata skor sebesar 3,72. Dari pernyataan BO5 “Pihak manajemen selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 214 dan rata-rata skor sebesar 3,75. Dari pernyataan BO6 “selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator perhatian detail lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa perilaku dari sebagian besar responden yang merupakan karyawan Lampung Post khususnya bagian redaksi mencerminkan peran yang kuat terhadap upaya menyelesaikan pekerjaan dengan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian pekerjaan, dikarenakan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.

Tabel 4. 13. Tanggapan Responden mengenai Indikator Orientasi Hasil

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
BO7	Senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	0	0	12	45	0	0	36	180	216	3,79
BO8	Selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	0	0	11	46	0	0	33	184	217	3,81

BO9	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	0	0	13	44	0	0	39	176	215	3,77
-----	---	---	---	----	----	---	---	----	-----	-----	------

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator orientasi hasil, dari pernyataan BO7 “senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 216 dan rata-rata skor sebesar 3,79. Dari pernyataan BO8 “selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 217 dan rata-rata skor sebesar 3,81. Dari pernyataan BO9 “Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 215 dan rata-rata skor sebesar 3,77. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator orientasi hasil lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Lampung Post khususnya bagian redaksi berfokus kepada hasil dengan tidak mengesampingkan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil.

Tabel 4. 14. Tanggapan Responden mengenai Indikator Orientasi Individu

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
BO10	Bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan	0	0	14	43	0	0	42	172	214	3,75
BO11	Selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0	12	45	0	0	36	180	216	3,79
BO12	Dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	16	41	0	0	48	164	212	3,72

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator orientasi individu, dari pernyataan BO10 “bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan”.

Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 214 dan rata-rata skor sebesar 3,75. Dari pernyataan BO11“selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 216 dan rata-rata skor sebesar 3,79. Dari pernyataan BO12“Dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 212 dan rata-rata skor sebesar 3,72. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “orientasi individu” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa Lampung Post khususnya bagian redaksi dalam bekerja berfokus kepada keputusan yang dibuat oleh Lampung Post yaitu mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4. 15. Tanggapan Responden mengenai Indikator Orientasi Kelompok

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
BO13	Lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0	0	13	44	0	0	39	176	215	3,77
BO14	Berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82
BO15	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja	0	0	11	46	0	0	33	184	217	3,81

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator orientasi kelompok, dari pernyataan BO13 “bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 215 dan rata-rata skor sebesar 3,77. Dari pernyataan BO14“berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dari pernyataan BO15“Para karyawan saling percaya

terhadap sesama rekan kerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 217 dan rata-rata skor sebesar 3,81. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “orientasi kelompok” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Lampung Post khususnya bagian redaksi dalam bekerja berfokus kepada pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.

Tabel 4. 16. Tanggapan Responden mengenai Indikator Stabilitas

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
BO16	Merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	0	0	14	43	0	0	42	172	214	3,75
BO17	Akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	0	0	24	33	0	0	72	132	204	3,58
BO18	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator stabilitas, dari pernyataan BO16 “merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 214 dan rata-rata skor sebesar 3,75. Dari pernyataan BO17 “akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 204 dan rata-rata skor sebesar 3,58. Dari pernyataan BO18 “Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “stabilitas” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa

manajemen Lampung Post menekankan pertumbuhan dan perkembangan juga kesejahteraan karyawan.

Tabel 4. 17. Tanggapan Responden mengenai Indikator Bersikap Tenang

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
BO19	Mampu menyelesaikan masalah dengan tenang	0	0	11	46	0	0	33	184	217	3,81
BO20	Dapat mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit	0	0	10	47	0	0	30	188	218	3,82

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator bersikap tenang, dari pernyataan BO19 “mampu menyelesaikan masalah dengan tenang”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 217 dan rata-rata skor sebesar 3,81. Dari pernyataan BO20 “dapat mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 218 dan rata-rata skor sebesar 3,82. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “bersikap tenang” sebagian besar responden memilih sangat setuju, hal ini dapat diartikan bahwa pada Lampung Post mempunyai keadaan dimana iklim kerja bersifat santai.

Dari keseluruhan pernyataan pada variabel budaya organisasi, rata-rata skor terendah dimiliki oleh pertanyaan BO3 yang menyatakan bahwa selalu berinovasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 3,56, meskipun nilai ini terendah tetapi dapat dikatakan sebagian besar responden menyatakan dapat mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit dengan rata-rata skor jawaban sebesar 3,82. Selain itu, jawaban yang memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu pertanyaan BO6 indikator Orientasi kelompok, yaitu berusaha menjalin kerjasama dengan anggota

satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik dengan jumlah rata-rata skor sebesar 3,82, hasil ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden aktif menjalankan setiap fungsinya dan mencapai tujuan, melakukan kegiatan atau aktivitas menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain, serta mempunyai keyakinan yang kuat pada Lampung Post karena pernyataan “Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan”, juga memiliki rata-rata skor tertinggi dengan rata-rata skor jawaban sebesar 3,82.

3. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada Lampung Post Bagian Redaksi.

Tabel 4. 18. Tanggapan Responden mengenai Indikator Pekerjaan

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
KP1	senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	0	0	24	33	0	0	72	132	204	3,58
KP2	senang dengan pekerjaan saat ini	0	0	14	43	0	0	42	172	214	3,75

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Tanggapan responden sebagaimana yang telah ditabulasikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju dan setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja. Untuk indikator “pekerjaan”, dari pernyataan KP1 “senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 204 dan rata-rata skor sebesar 3,58. Dari pernyataan KP2 “senang dengan pekerjaan saat ini”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 214 dan rata-rata skor sebesar 3,75. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “pekerjaan” lebih banyak responden memilih sangat setuju, hal ini memberikan arti bahwa

karyawan pada Lampung Post khususnya bagian redaksi senang dengan pekerjaan yang ada, dan mempunyai kepuasan yang baik. Dengan menikmati pekerjaan yang dilakukan bisa menjadikan karyawan lebih nyaman menghabiskan waktu berada di tempat kerja.

Tabel 4. 19. Tanggapan Responden mengenai Indikator Gaji

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
KP3	menerima gaji sesuai dengan harapan	0	0	14	43	0	0	42	172	214	3,75
KP4	menerima gaji sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0	0	15	42	0	0	45	168	213	3,74
KP5	menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja	0	0	16	41	0	0	48	164	212	3,72

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Untuk indikator “Gaji”, dari pernyataan KP3 “menerima gaji sesuai dengan harapan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 214 dan rata-rata skor sebesar 3,75. Dari pernyataan KP4 “menerima gaji sesuai dengan kompetensi yang dimiliki”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 213 dan rata-rata skor sebesar 3,74. Dari pernyataan KP5 “menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 212 dan rata-rata skor sebesar 3,72. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Gaji” sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini memberikan arti bahwa karyawan pada Lampung Post khususnya bagian redaksi mempunyai penilaian yang baik terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4. 20. Tanggapan Responden mengenai Indikator Supervisi

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
KP6	Senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	0	0	23	34	0	0	69	136	205	3,60
KP7	Senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya	0	0	14	43	0	0	42	172	214	3,75

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator “Supervisi”, dari pernyataan KP6 “senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 205 dan rata-rata skor sebesar 3,60. Dari pernyataan KP7 “senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 214 dan rata-rata skor sebesar 3,75. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Supervisi” sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal tersebut dapat dibuktikan oleh pemimpin Lampung Post dengan rutin melaksanakan kegiatan forum diskusi disetiap akhir minggu mengenai evaluasi pencapaian kinerja dan pembahasan masalah atau kendala yang dihadapi oleh setiap karyawan, hal ini akan menjadi jembatan langsung antara pemimpin dan karyawan untuk memecahkan masalah secara cermat.

Tabel 4. 21. Tanggapan Responden mengenai Indikator Rekan Kerja

No	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Skor Jawaban				Total Skor	rata-rata
		STS	TS	S	SS	STS	TS	S	SS		
KP8	Senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	0	12	45	0	0	36	180	216	3,79
KP9	Senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	0	0	17	40	0	0	51	160	211	3,70

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 3. 2024.

Sedangkan untuk indikator “Rekan Kerja”, dari pernyataan KP8 “senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 216 dan rata-rata skor sebesar 3,79. Dari pernyataan KP9 “senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja”. Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan jumlah skor 211 dan rata-rata skor sebesar 3,70. Dengan ini dapat disimpulkan pada indikator “Rekan Kerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hasil ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan Lampung Post khususnya bagian redaksi mempunyai kerja sama yang baik sesama rekan kerja, ketika bekerja dalam tim, karyawan akan bekerja menuju tujuan yang sama secara bersamaan. Semua proses pekerjaan yang karyawan kerjakan akan menjadi lebih efisien karena karyawan akan menyelesaikannya secara bersamaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Tidak hanya itu, bekerja dalam tim juga dapat memudahkan anda untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk lebih cepat karena saling berbagi tanggung jawab dengan lainnya.

Dari keseluruhan pernyataan pada variabel kepuasan kerja, rata-rata skor terendah dimiliki oleh pertanyaan KP1 yang menyatakan bahwa senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 3,58, meskipun nilai ini terendah tetapi dapat dikatakan sebagian besar responden mempunyai kepuasa kerja yang baik, terbukti dari 9 pernyataan dari seluruh indikator kepuasan kerja, tidak ada satupun yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

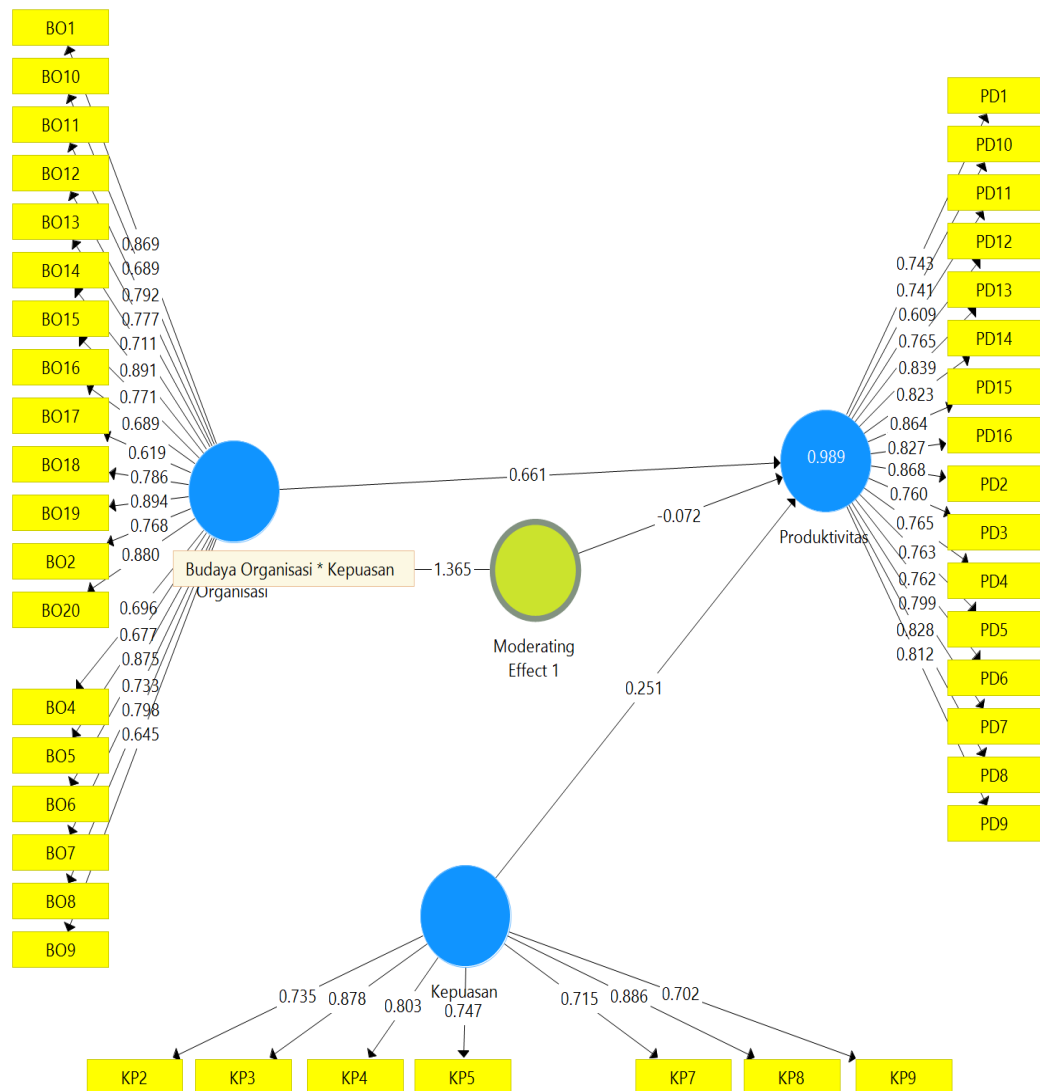
4.2 Hasil *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian redaksi dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Lampung Post. Analisis data menggunakan uji Model Persamaan

Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.3.3.

4.2.1 Hasil Model Struktural

Hasil dari model struktural digunakan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas. Indikator dapat dikatakan valid jika nilainya lebih dari 0,70, namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berikut hasil model struktural:



Gambar 4. 2. Pengukuran Model Struktural Akhir

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, setelah beberapa konstruk dieliminasi menunjukkan bahwa semua nilai algoritma memenuhi *convergent validity* karena semua nilai di atas 0,50 yang berarti pernyataan pada seluruh kuesioner tersebut dinyatakan valid.

4.2.2 Evaluasi *Outer Model*

Outer model dievaluasi dengan cara melihat nilai validitas dan reliabilitas pengukuran dari model tersebut. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent*

Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability. Berikut adalah hasil dari outer model:

4.2.2.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Untuk menguji *convergent validity* digunakan *outer loadings* suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loadings* diatas 0,70 namun nilai 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berikut adalah nilai *outer loadings* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini:

Tabel 4. 22. *Outer Loadings*

BO1	0,844	KP3	0,872
BO10	0,586	KP4	0,788
BO11	0,788	KP5	0,760
BO12	0,719	KP7	0,726
BO13	0,671	KP8	0,878
BO14	0,880	KP9	0,666
BO15	0,722	PD1	0,763
BO16	0,668	PD10	0,713
BO17	0,559	PD11	0,633
BO18	0,727	PD12	0,819
BO19	0,876	PD13	0,819
BO2	0,717	PD14	0,809
BO20	0,829	PD15	0,814
BO4	0,693	PD16	0,772
BO5	0,692	PD2	0,817
BO6	0,862	PD3	0,753
BO7	0,718	PD4	0,749
BO8	0,781	PD5	0,733
BO9	0,598	PD6	0,721
Budaya Organisasi *	1,457	PD7	0,761
Kepuasan		PD8	0,813
KP2	0,653	PD9	0,798

Sumber: Hasil perhitungan, Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.22, menunjukkan bahwa masing-masing indikator penelitian sudah memiliki nilai *outer loadings* diatas 0,70. Namun nilai *outer loadings*

antara 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian ini dan dapat digunakan analisis lebih lanjut.

4.2.2.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Setelah uji *convergent validity*, selanjutnya dapat dilakukan uji *discriminant validity*. *Discriminant validity* dapat diuji dengan menilai nilai pada *cross loadings* dan *fornell larcker criterium* dengan syarat konstruk yang dituju harus lebih besar dari nilai konstruk lainnya.

a. *Fornell – Lacker Criterium*

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk menilainya adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap kostruknya dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Tabel 4. 23. *Fornell-Lacker Criterium*

Fornell-Larcker Criterion	Budaya Organisasi	Kepuasan	Moderating Effect 1	Produktivitas
Budaya Organisasi	0,739			
Kepuasan	0,773	0,768		
Moderating Effect 1	-0,889	-0,835	1,000	
Produktivitas	0,892	0,879	-0,890	0,989

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa akar AVE konstruk Produktivitas sebesar 0,989 lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk Produktivitas dengan konstruk lainnya. Hal ini juga berlaku untuk yang lainnya, yaitu akar AVE konstruk Budaya Organisasi sebesar 0,739 lebih tinggi daripada korelasi antara Budaya Organisasi dan lainnya begitupun dengan akar AVE Konstruk kepuasan sebesar 0.768 lebih tinggi daripada

korelasi antara konstruk kepuasan dan lainnya. Dengan demikian syarat discriminant validity telah terpenuhi.

b. Cross Loadings

Untuk menguji *discriminant validity* digunakan *cross loadings*, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator di blok lainnya memiliki nilai terbesar pada variabel yang dibentuknya dari pada variabel lainnya.

Tabel 4. 24. *Cross Loadings*

	Budaya Organisasi	Kepuasan	Moderating Effect 1	Produktivitas
BO1	0,844	0,846	-0,680	0,833
BO10	0,586	0,534	-0,571	0,607
BO11	0,788	0,780	-0,755	0,776
BO12	0,719	0,731	-0,615	0,724
BO13	0,671	0,644	-0,603	0,676
BO14	0,880	0,845	-0,777	0,855
BO15	0,722	0,657	-0,705	0,737
BO16	0,668	0,612	-0,650	0,674
BO17	0,559	0,645	-0,452	0,569
BO18	0,727	0,661	-0,660	0,695
BO19	0,876	0,852	-0,791	0,839
BO2	0,717	0,634	-0,595	0,719
BO20	0,829	0,845	-0,701	0,821
BO4	0,693	0,730	-0,513	0,694
BO5	0,692	0,692	-0,555	0,697
BO6	0,862	0,847	-0,778	0,832
BO7	0,718	0,708	-0,643	0,733
BO8	0,781	0,743	-0,742	0,757
BO9	0,598	0,539	-0,618	0,609
Budaya Organisasi * Kepuasan	-0,889	-0,835	1,000	-0,890
KP2	0,607	0,653	-0,636	0,643
KP3	0,835	0,872	-0,701	0,833
KP4	0,760	0,788	-0,588	0,757
KP5	0,730	0,760	-0,564	0,719
KP7	0,726	0,726	-0,663	0,757
KP8	0,881	0,878	-0,752	0,875
KP9	0,651	0,666	-0,571	0,625

PD1	0,735	0,740	-0,761	0,763
PD10	0,699	0,735	-0,551	0,713
PD11	0,614	0,617	-0,517	0,633
PD12	0,844	0,825	-0,769	0,819
PD13	0,792	0,748	-0,788	0,819
PD14	0,783	0,736	-0,762	0,809
PD15	0,806	0,833	-0,626	0,814
PD16	0,786	0,737	-0,714	0,772
PD2	0,809	0,838	-0,626	0,817
PD3	0,744	0,732	-0,616	0,753
PD4	0,778	0,768	-0,686	0,749
PD5	0,718	0,708	-0,643	0,733
PD6	0,747	0,725	-0,637	0,721
PD7	0,737	0,706	-0,696	0,761
PD8	0,786	0,741	-0,761	0,813
PD9	0,807	0,797	-0,775	0,798

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.2.3 Reliabilitas Indikator Konstruk

Untuk uji reliabilitas indikator refleksif dengan program dengan SmartPLS 3.3.3 dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* seperti yang akan dijelaskan sebagai berikut:

j. *Composite Reliability*

Pada SmartPLS 3.3.3 untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk indikator, hal yang pertama yang dapat dilakukan adalah dengan menilai *composite reliability* pada PLS Algorithm atau Algoritma. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *composite reliability* jika nilai *composite reliability* > 0,70. Hasil dari *composite reliability* dapat dilihat hasil perhitungan berikut ini:

Tabel 4. 25. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,965
Kepuasan	0,919
Moderating Effect 1	1,000
Produktivitas	0,964

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa semua *composite reliability* diatas 0,70, dengan konstruk Budaya Organisasi sebesar 0,965, Kepuasan sebesar 0,919, dan konstruk Produktivitas sebesar 0,964. Sehingga berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

k. *Cronbachs Alpha*

Pada SmartPLS 3.3.3 untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif yang kedua dapat dilakukan dengan melihat *cronbach's alpha*. *Cronbachs Alpha* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai *cronbachs alpha* > 0,70.

Tabel 4. 26. *Cronbachs Alpha*

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,961
Kepuasan	0,894
Moderating Effect 1	1,000
Produktivitas	0,960

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan hasil output *cronbach's alpha* semua nilai konstruk diatas 0,70 dengan nilai konstruk Budaya Organisasi sebesar 0,961, Kepuasan sebesar 0,894, dan konstruk Produktivitas sebesar 0,960. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.3 Evaluasi *Inner Model*

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat *R-square* dan *path coefficient*. *R-square* dilakukan untuk melihat seberapa besar porsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan *path coefficient* dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

4.2.3.1 R-Square

Evaluasi model struktural yang pertama dilakukan dengan melihat R-square pada PLS Algorithm atau Algoritma yang merupakan *uji goodness-fit* model. R-square dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil dari R-square dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4. 27. *R-square*

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas	0,988	0,988

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa variabel Produktivitas karyawan bagian redaksi di Lampung Post dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,988 atau sebesar 98,80%, sedangkan sisa porsi sebesar 0,1,2 atau sebesar 1,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.3.2 Path Coefficient

Path Coefficient dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk mendapatkan hasil path coefficients, pada bootstrapping report pilih path coefficients. Hasil dari path coefficients dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-*Statistics* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 4. 28. *Path Coefficient*

	Original	Sample	Standard	T Statistics	P
--	-----------------	---------------	-----------------	---------------------	----------

	Sample (O)	Mean (M)	Deviation (STDEV)	(O/STDEV)	Values
Budaya Organisasi -> Produktivitas	0,661	0,662	0,088	7,471	0,000
Kepuasan -> Produktivitas	0,251	0,245	0,073	3,444	0,001
Moderating Effect 1 -> Produktivitas	-0,072	-0,076	0,026	2,576	0,006

Sumber: Lampiran 4, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.28, menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,661 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel 7,471 > 1,676 (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,676) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha (0,000 < 0.05). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Untuk nilai koefisien parameter dari variabel Kepuasan kerja sebesar 0,251 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel 3,444 > 1,676 (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,676) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha (0,001 < 0.05). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Sedangkan nilai koefisien parameter dari variabel Moderasi sebesar -0,072 dengan *t-statistics* lebih besar dari *t*-tabel 2,756 > 1,676 (*t*-tabel signifikansi 5% = 1,676) atau *p-value* lebih kecil dari pada alpha (0,006 < 0.05). Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas. Berdasarkan hasil hipotesis ini dan hipotesis pertama (budaya organisasi terhadap produktivitas) maka kepuasan kerja dalam hubungan ini disebut **Quasi Moderator** karena pengaruh moderasi pada output pertama dan pengaruh interaksi pada output kedua, keduanya signifikan.

Berdasarkan analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas adalah variabel Budaya Organisasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai *t-statistics* yang tertinggi yaitu sebesar 7,471.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini memiliki alpha sebesar $5\% = 0,05$ maka nilai *t-statistic* yang digunakan adalah *t-tabel* signifikansi $5\% = 1,676$. Berdasarkan Tabel 4.22 di bawah, merupakan ringkasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 4. 29. Ringkasan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil
H ₁	Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas	Diterima
H ₃	Kepuasan menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, 2024.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan terhadap 57 karyawan bagian redaksi pada Lampung Post. Analisis data menggunakan uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *partial least square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.3.3. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dibuat pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,661 yang berarti semakin tinggi nilai budaya organisasi yang ada pada Lampung Post maka semakin tinggi produktivitas karyawan bagian redaksi. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $7,471 > 1,676$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,10$ yang berarti budaya

organisasi signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima. Berarti semakin tinggi budaya organisasi karyawan bagian redaksi pada Lampung Post akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian redaksi Lampung Post.

Menurut Sobirin, (2016) budaya organisasi merupakan kondisi terpenting bagi setiap organisasi yang bersifat global dan berbasis pada keamanan dan kenyamanan bekerja, dari sudut pandang karyawan budaya bermanfaat karena merupakan pedoman yang mengurangi ambiguitas, dan budaya memberitahu kepada para pegawai cara bekerja yang baik dan menetapkan prioritas dalam bekerja. Selain itu menyiapkan semua anggotanya dengan kepekaan identitas dan untuk membangkitkan komitmen semua anggota untuk mempercayai dan menghargai organisasi (Ambiapuri & Hafid, 2022). Jika para pegawai bekerja dengan kondisi di atas, maka dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena mereka bekerja dengan efektif dan efisien.

Budaya Organisasi yang ada pada Lampung Post dalam bekerja sama akan menjadi pendorong karyawan bagian redaksi melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pada akhirnya akan mendukung produktivitas kerja karyawan bagian redaksi yang diinginkan. Contoh budaya organisasi dilakukan dengan budaya FIRST yang harus diterapkan pada karyawan Lampung Post. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Asnora (2020) dan Hamisah dan Mahfudiyanto (2019), yang menyatakan bahwa menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu alat untuk bersaing dengan para pesaing dalam organisasi perusahaan. Karena secara langsung budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan sehingga adanya keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, budaya organisasi yang kuat menunjukkan meningkatkan hasil yang konsisten dan efektif yang dapat menciptakan produktivitas perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,251 yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan bagian redaksi pada Lampung Post maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar 3,444 > 1,676 dan nilai *p-value* 0,001 < 0,10 yang berarti kepuasan kerja signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan hipotesa diterima.

Pengaruh langsung yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan nilai koefisien parameter, artinya sumbangan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada tahap tersebut adanya kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan bagian redaksi pada Lampung Post. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti: upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, karyawan tidak puas dengan apa yang diterimanya dari perusahaan, seperti: karyawan tidak puas terhadap rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama dalam tim atau pun tidak secara tim dan kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan peluang promosi. Beberapa masalah tersebut mengakibatkan karyawan jenuh dengan pekerjaannya saat ini sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. (Sururin *et al.*, 2020).

Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian Sudanang dan Priyanto (2020) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi, tetapi sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah, dengan kata lain kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

karena dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan lebih meningkatkan hasil kerja yang maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh pada bagian redaksi Lampung Post.

4.3.3 Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan variabel moderasi terhadap produktivitas menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar $-0,072$ yang berarti variabel kepuasan kerja karyawan bagian redaksi pada Lampung Post memperlemah hubungan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan nilai *t-statistics* sebesar $2,756 > 1,676$ dan nilai *p-value* $0,006 < 0,10$ yang berarti kepuasan menjadi variabel moderasi hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima. Berdasarkan hasil hipotesis ini dan hipotesis pertama (budaya organisasi terhadap produktivitas) maka kepuasan kerja dalam hubungan ini disebut *Quasi Moderator* karena pengaruh interaksi pada output pertama dan pengaruh moderasi pada output kedua, keduanya signifikan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi karyawan dalam bekerja sama akan menjadi pendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga pada akhirnya akan mendukung produktivitas kerja karyawan yang diinginkan. Tetapi apabila semakin tinggi budaya organisasi karyawan dengan diiringi kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menurunkan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang terpenting di dalam melakukan aktivitas pekerjaan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya hal ini di jelaskan juga oleh Robbins & Judge, (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap

umum karyawan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh Y. Sari & Musadieg, (2018) serta Paramita dkk (2020) dengan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara budaya dan kinerja organisasi dan kepuasan kerja adalah variabel moderasi daripada variabel independen. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.