

**PENGARUH *HUSTLE CULTURE*, FASILITAS, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SAMBANG JAYA INDONESIA**

Disusun Oleh:

Yuni Ratri

4521012150



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Hustle Culture*, Fasilitas, dan Kompensasi
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sambang
Jaya Indonesia

Nama Mahasiswa : Yuni Ratri

Stambuk/NIM : 4521012150

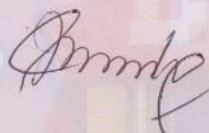
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

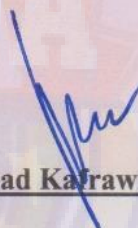
Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si



Dr. Muhammad Kafrawi Yunus, SE., MM.

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

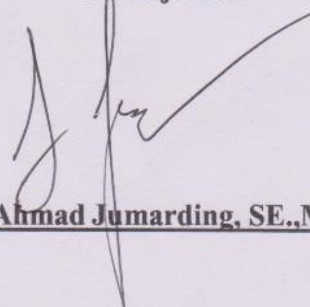


Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M

Tanggal Pengesahan:

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, SE., M.M

PERNYATAAN KEORISINALAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama

Mahasiswa

: Yuni Ratri

NIM : 4521012150

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh *Hustle Culture*, Fasilitas, Dan Kompensasi
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sambang
Jaya Indonesia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, Juni 2023



Yuni Ratri
4521012150

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis masih diberi kesehatan dan kesempatan serta kekuatan sehingga skripsi ini bisa diselesaikan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh *Hustle Culture*, Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia” dapat diselesaikan berkat dukungan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
6. Ibu Dr. Sukamawati Marjuni, S.E., M.Si. selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dorongan yang bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Muhammad Kafrawi Yunus, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan bimbingan untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Imran Burhanuddin, S.H.,M.H,.PT. Sambang Jaya Indonesia yang telah memberikan izin penelitian, serta seluruh karyawan PT Bank Sahabat Sampoerna Makassar yang telah membantu memberikan informasi tambahan dan memberikan kesempatan untuk belajar terkait hal yang penulis butuhkan.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, Ibu Sawi dan Ayah Sukarno yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, tenaga dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Adik tercinta Aditya Dwi Putra, terima kasih atas segala doa dan dukungannya.
11. Sahabat terbaik Serina Lestari (Si Kecil), terima kasih atas segala dukungan dan doanya.
12. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah mendukung dalam doa dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kiranya pembaca berkenan memberikan kritik dan saran demi perbaikan penelitian kedepannya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang terlibat.

Makassar, Juni 2023



Penulis

ABSTRAK

YUNI RATRI. Pengaruh *Hustle Culture*, Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. (Dibimbing Oleh Sukmawati Marjuni dan Muhammad Kafrawi Yunus).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana *hustle culture*, fasilitas, dan kompensasi berdampak pada produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Fokus penelitian ini adalah karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Jumlah total responden adalah 40 orang. Agar temuan penelitian akurat dan tepat, kuesioner disebar secara langsung kepada responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis linear berganda dan analisis deskriptif menggunakan program komputer SPSS Versi 25.0.

Hasil analisis linear berganda menyatakan bahwa variabel *hustle culture* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,366 dengan tingkat signifikan sebesar 0,716. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (0,366) < dari t_{tabel} (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,716 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa variabel bebas variabel *Hustle Culture* (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel fasilitas nilai t_{hitung} sebesar 3,064 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (3,064) > dari t_{tabel} (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas Fasilitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sementara untuk variabel kompensasi nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 7,052 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (7,052) > dari t_{tabel} (1,688) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: *Hustle Culture*, Fasilitas, Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

YUNI RATRI. The Effect of Hustle Culture, Facilities, and Compensation on the Work Productivity of PT. Sambang Jaya Indonesia. (Supervised by Sukmawati Marjuni and Muhammad Kafrawi Yunus).

The purpose of this study is to study how hustle culture, facilities, and compensation impact the work productivity of PT Sambang Jaya Indonesia employees. This study used quantitative methodology using a descriptive approach. The focus of this research is employees of PT Sambang Jaya Indonesia. The total number of respondents was 40 people. In order for the research findings to be accurate and precise, questionnaires are distributed directly to respondents. Hypothesis testing was performed by multiple linear analysis and descriptive analysis using the SPSS Version 25.0 computer program..

The results of multiple linear analysis stated that the hustle culture variable had a calculated value of 0.366 with a significant level of 0.716. Therefore the calculated value (0.366) < from ttable (1.688) and the resulting significant value of 0.716 is greater than 0.05, Ho is accepted and Ha is rejected. This means that the independent variable Hustle Culture (X1) does not have a significant effect on the variable tied to Employee Work Productivity (Y). As for the facility variable, the calculated value is 3.064 with a significant level of 0.004. Therefore the calculated value (3.064) > of ttable (1.688) and the resulting significant value of 0.004 which is less than 0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted. This means that the facility-independent variable has a significant influence on the variable Employee Work Productivity (Y). Meanwhile, for the compensation variable, the calculated value for the Compensation variable (X3) is 7.052 with a significant level of 0.000. Therefore the value of tcount (7.052) > of ttable (1.688) and the resulting significant value of 0.000 which is smaller than 0.05 then Ho is rejected and Ha is accepted. This means that the independent variable Compensation has a significant influence on the variable Employee Work Productivity (Y).

Keywords: Hustle Culture, Facilities, Compensation, Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Lingkup Penelitian	12
F. Sistematika Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. <i>Hustle Culture</i>	17
3. Fasilitas	22

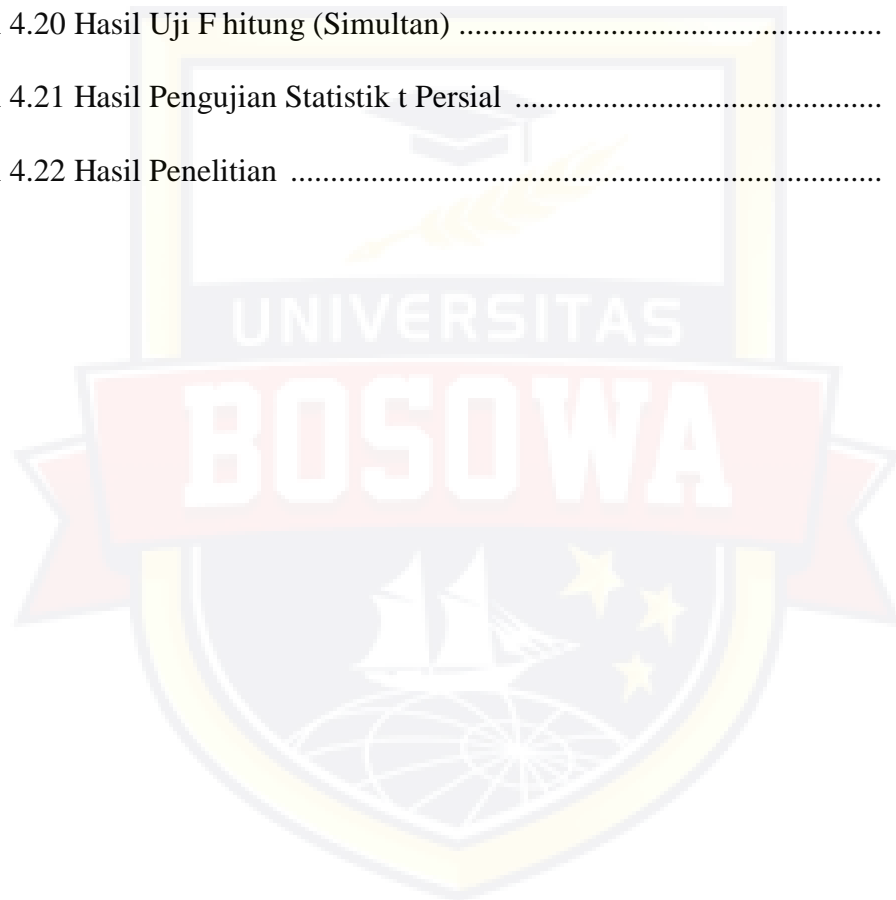
4. Kompensasi	25
5. Produktivitas Kerja	29
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pikir	35
1. Hubungan <i>Hustel Culture</i> dengan Produktivitas Kerja	36
2. Hubungan Fasilitas dengan Produktivitas Kerja	36
3. Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Instrumen Penelitian	39
E. Variabel Penelitian	39
F. Jenis dan Sumber	40
G. Teknik Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data	42
I. Definisi Operasional	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
1. Sejarah Singkat Perusahaan	48
2. Visi dan Misi Perusahaan	48
3. Struktur Organisasi	49

B. Karakteristik Responden	49
C. Analisis Deskriptif	55
1. Analisis Deskriptif Statistik	51
a) Uji Kualitas Data	52
1) Uji Validitas	52
2) Uji Reliabilitas	54
3) Deskriptif Statistik	55
b) Uji Asumsi Klasik	59
1) Uji Normalitas	59
2) Uji Multikolinearitas	61
3) Uji Heteroskedastisitas	62
D. Analisis Regresi Linear Berganda	64
E. Koefisien Determinasi (R^2)	65
F. Uji Hipotesis	66
a) Uji F_{hitung}	66
b) Uji t_{hitung}	67
G. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

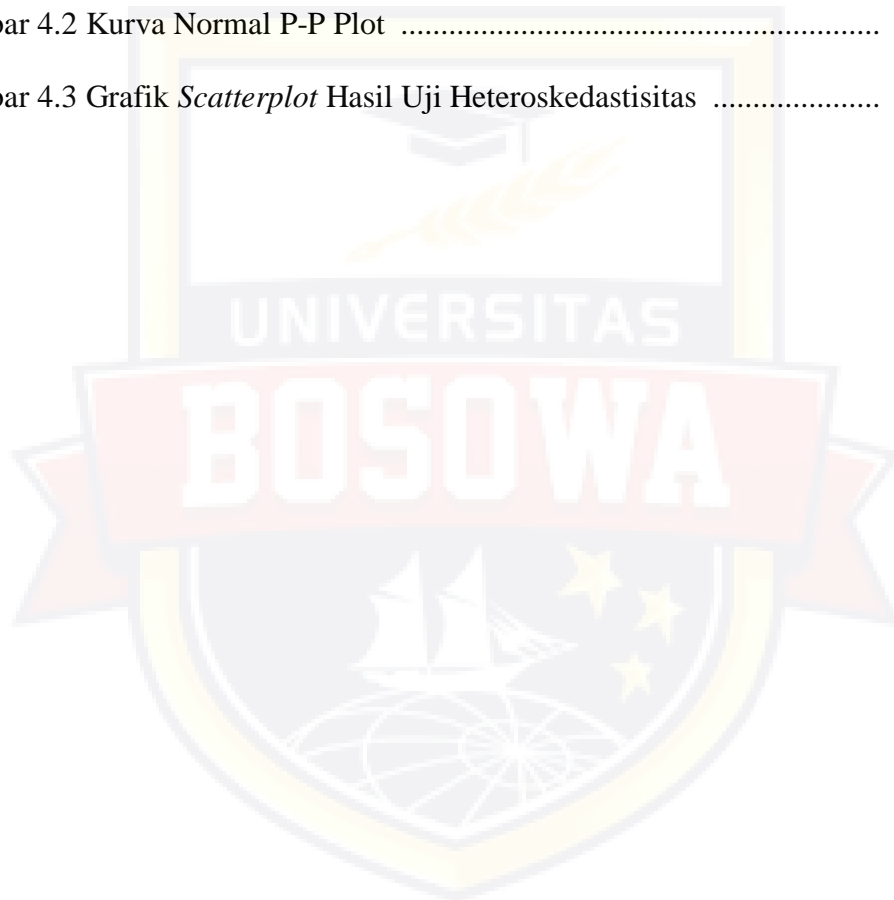
Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Rekap <i>Stuffing</i> Kontainer Periode Tahun 2020 - 2023	3
Tabel 1.2 Fasilitas Kerja Pada PT. Sambang Jaya Indonesia	5
Tabel 1.3 Data Kompensasi Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	42
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	51
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Hustle Culture</i> (X1)	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas (X2)	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai <i>Hustle Culture</i>	56
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas	57
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi	58
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja .	59

Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.19 Tabel Interval Koefisien Korelasi	65
Tabel 4.20 Hasil Uji F hitung (Simultan)	67
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Statistik t Parsial	68
Tabel 4.22 Hasil Penelitian	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Persentase Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi	2
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	49
Gambar 4.2 Kurva Normal P-P Plot	60
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	81
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 3 Karakteristik Responden	85
Lampiran 4 Data Responden	86
Lampiran 5 Distribusi Jawaban Responden	88
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reabilitas	94
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	96
Lampiran 8 Uji Determinasi (R) dan Uji Hipotesis	98
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan cepat dan tepat karena transformasi digital dan perkembangan industri yang semakin maju. Teknologi modern diharapkan membuat hidup manusia lebih mudah namun, kadang-kadang teknologi justru meningkatkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, meskipun tidak selalu menjadi lebih mudah. Fenomena *hustle culture* sering terjadi di kalangan generasi muda atau milenial seiring perkembangan zaman dan teknologi. Teknologi Informasi adalah pemanfaatan teknologi dalam menyalurkan data secara akurat, efisien dan efektif. Dengan perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan manajemen system informasi berbasis komputerisasi (Kafrawi Yunus, 2019).

Berbasis prestasi dan mentalitas kompetitif para pekerja yang didominasi para kaum milenial berprinsip bahwa bekerja jauh lebih keras dibandingkan yang lain merupakan kunci menuju kesuksesan. Anggapan semakin bekerja keras maka semakin sukses inilah yang membuat sebagian besar pekerja mengagungkan fenomena ini, bahkan tak jarang para pekerja terutama dari kalangan muda yang bangga dengan pencapaiannya lamanya waktu mereka bekerja, alhasil kerja lembur hingga larut malam menjadi suatu hal yang biasa bagi para penganut *hustle culture*.

Dari hasil sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat

Statistik, 25,87% dari total populasi merupakan generasi milenial 1981-1996.

Gambar 1.1

Persentase Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi



Sumber: databoks.katadata.co.id

Menurut etimologi, istilah "hustle culture" berasal dari bahasa Inggris, "hustle", yang berarti tindakan yang dinamis yang mendorong seseorang untuk bergerak lebih cepat dan agresif, dan "culture", yang berarti "budaya.". Budaya ini ada sejak sekitar tahun 1970-an, hingga era digital membuat budaya ini semakin marak dipraktekkan. Perusahaan dipermudah dengan adanya internet, email dan sistem administrasi digital untuk tetap terhubung dengan sumber daya manusia mereka dimanapun dan kapanpun.

Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia, yang berlokasi di kota Maros, Sulawesi Selatan. Sebagai perusahaan baru dibidang eksportir hasil laut, PT. Sambang Jaya Indonesia telah sukses mengekspor barang ke sejumlah negara seperti Vietnam dan Korea Selatan, selain melayani kebutuhan ekspor ke sejumlah negara lain, PT. Sambang Jaya Indonesia juga

berusaha memenuhi kebutuhan pasar lokal dengan melakukan pengiriman ke sejumlah kota besar di Indonesia, seperti Jakarta, Surabaya dan Makassar. Hal ini dapat dilihat dari data *stuffing* kontainer yang menunjukkan jumlah pesanan dari tahun 2020 hingga 2023.

Tabel 1.1
Rekap *Stuffing* Kontainer Periode Tahun 2020 – 2023

Tahun	Bulan	Tipe Kontainer	Jumlah (Ton)	Total (Ton)
2020	Maret	2 x 20 FT	25 Ton	235 Ton
	April	2 X 20 FT	30 Ton	
	Mei	1 X 20 FT	10 Ton	
	Juni	1 X 40 FT	20 Ton	
	Juli	1 X 40 FT	25 Ton	
	Agustus	1 X 40 FT	20 Ton	
	September	2 X 20 FT	20 Ton	
	Oktober	2 X 20 FT	25 Ton	
	November	1 X 40 FT	25 Ton	
	Desember	1 X 20 FT 1 X 40 FT	35 Ton	
2021	Januari	1 X 20 FT	15 Ton	260 Ton
	Februari	2 X 20 FT	30 Ton	
	Maret	1 X 40 FT	25 Ton	
	April	1 X 40 FT	20 Ton	
	Mei	3 X 20 FT	30 Ton	
	Juni	1 X 40 FT	20 Ton	
	Juli	2 X 20 FT	25 Ton	
	Agustus	1 X 20 FT	15 Ton	
	September	3 X 20 FT	35 Ton	
	Oktober	1 X 40 FT	20 Ton	
	November	1 X 20 FT	10 Ton	
	Desember	1 X 20 FT	15 Ton	
2022	Januari	1 X 40 FT	25 Ton	295 Ton
	Februari	2 X 20 FT	20 Ton	
	Maret	2 X 20 FT	25 Ton	
	April	1 X 40 FT	25 Ton	
	Mei	2 X 40 FT	40 Ton	
	Juni	1 X 20 FT 1 X 40 FT	30 Ton	
	Juli	2 X 20 FT	25 Ton	
	Agustus	1 X 40 FT	20 Ton	

	September	1 X 40 FT	20 Ton	
	Oktober	1 X 20 FT	15 Ton	
	November	1 X 20 FT	10 Ton	
	Desember	2 X 40 FT	40 Ton	
2023	Januari	2 X 20 FT	30 Ton	70 Ton
	Februari	1 X 40 FT	20 Ton	
	Maret	1 X 40 FT	20 Ton	

Sumber: PT. Sambang Jaya Indonesia

Keterangan:

20 Feet : Kontainer dengan kapasitas 10 - 15 Ton

40 Feet : Kontainer dengan kapasitas 20 - 25 Ton

Dari data di atas dapat diketahui banyaknya jumlah pengiriman barang yang dilakukan PT. Sambang Jaya Indonesia volumenya bertambah secara berkala dari tahun ke tahun. Dengan jumlah permintaan barang yang relatif meningkat akan tetapi kurang didukung dalam hal manajemen waktu dan sumber daya manusia membuat sebagian besar karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia dituntut untuk bekerja lebih ekstra guna memenuhi kebutuhan target pasar, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kerja lembur dan kelelahan kerja. Namun, adapula karyawan yang berpendapat bahwa tingkat produktivitas yang tinggi dapat menjamin kesuksesan karir dan jabatan mereka di perusahaan tersebut, ditambah dengan iming-iming berupa bonus jika dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Para pakar dan pelaku manajemen sudah lama menyadari bahwa menjaga produktivitas karyawan bukanlah perkara yang mudah. Pada umumnya, menjaga dan meningkatkan performa karyawan bisa dilakukan dengan memberikan fasilitas dan insentif seperti upah yang besar, atau pemberian bonus tambahan.

Menurut Husnan (Wahyuni, 2014:127) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan alat dan perangkat yang dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka. Jadi, kinerja karyawan juga bergantung pada ketersediaan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang memadai untuk melaksanakan tugas. Kondisi fasilitas yang tidak memadai untuk melaksanakan tugas atau aktivitas dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja atau kinerja yang buruk.

Adapun fasilitas yang disediakan atau yang terdapat di perusahaan PT. Sambang Jaya Indonesia terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Fasilitas Kerja Pada PT. Sambang Jaya Indonesia

No	Fasilitas	Kebutuhan	Tersedia	Persentase Ketersediaan
	Sarana			
1	Komputer	6	6	100%
2	Printer / Scanner	4	4	100%
3	Meja Kantor	10	8	80%
4	Kursi Kantor	16	15	94%
5	AC	4	3	75%
6	Wifi	1	1	100%
7	Kotak Obat P3K	2	2	100%
8	<i>Cold Storage</i>	2	2	100%
9	Mesin Pencuci Ikan	2	2	100%
10	Mesin CPF	12	10	83%
11	Box Penyimpanan Ikan	85	72	85%
12	Timbangan Ikan	3	3	100%
13	Baju Keselamatan	15	15	100%
	Prasarana			
1	Ruang Kantor	4	4	100%
2	Pos <i>Security</i>	1	1	100%
3	Laboratorium	1	1	100%

4	Tempat Parkir	1	1	100%
5	Ruang Ganti Karyawan	2	1	50%
6	Toilet	4	2	50%

Sumber: PT. Sambang Jaya Indonesia

Fasilitas yang disediakan di PT. Sambang Jaya Indonesia sudah cukup baik namun ada beberapa hal yang belum dapat di maksimalkan diantaranya adalah belum adanya ketersediaan unit transportasi atau mobil pengiriman barang milik perusahaan, sehingga untuk proses pengiriman barang diperlukan kerjasama dengan pihak ketiga dalam hal menunjang kebutuhan transportasi darat. Begitupula halnya dengan ruang ganti karyawan dan toilet yang kurang memadai, yang dimana dapat mengakibatkan rasa kurang nyaman di lingkungan kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia.

Namun, kompensasi menurut Enny (2019:37), adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka dan prestasi mereka di perusahaan. Pada dasarnya, orang yang bekerja juga ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras mereka dan semakin menunjukkan kesetiiaannya terhadap perusahaan. Akibatnya, perusahaan memberikan kompensasi sebagai pengakuan atas kerja mereka. Dengan memberikan imbalan, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan sehingga karyawan bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian kompensasi di perusahaan PT. Sambang Jaya Indonesia diberikan secara tidak sama rata berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Bentuk pemberian kompensasi di PT. Sambang Jaya Indonesia dapat ditinjau pada tabel berikut:

Tabel 1.3**Data Kompensasi Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia**

No	Jabatan	Uraian Pekerjaan	Bentuk Kompensasi	Keterangan
1	Supervisor	<ul style="list-style-type: none">- Melaksanakan pengawasan terhadap stafnya- Melakukan pengawas juga memantau seluruh aktivitas perusahaan. Mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, sampai pengambilan keputusan.	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none">- Gaji Bulanan- Upah Lembur- Tunjangan Hari Raya
2	Staf Personalia	<ul style="list-style-type: none">- Bertanggung jawab atas informasi staf, gaji, dan tunjangan lainnya.- Mengurus kehadiran dan catatan karyawan, peminjaman karyawan, pencatatan cuti, dan penyimpanan dokumen.- Melakukan komunikasi dan sinkronisasi.- Menyusun kontrak kerja dengan karyawan yang baru.	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none">- Gaji Bulanan- Upah Lembur- Tunjangan Hari Raya
3	Staf Keuangan	<ul style="list-style-type: none">- Menata dan Memeriksa Laporan Finansial.- Pengelolaan Keuangan Perusahaan.- Mengurus Pembayaran untuk Kebutuhan Perusahaan- Menyusun Jurnal Finansial terkait Pendanaan Tambahan	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none">- Gaji Bulanan- Upah Lembur- Tunjangan Hari Raya
4	Staf Administrasi	<ul style="list-style-type: none">- Menghimpun dan mengatur dokumen.- Menyiapkan akomodasi untuk kegiatan kerja atau kunjungan luar kantor.- Menjamin ketersediaan	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none">- Gaji Bulanan- Upah Lembur- Tunjangan Hari Raya

		perlengkapan tulis kantor.		
5	Staf Produksi	<ul style="list-style-type: none"> - Memegang tanggung jawab terhadap mutu dan jumlah produksi setiap hari, mingguan, dan bulanan sesuai dengan panduan dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. - Tim produksi juga bertanggung jawab atas penggunaan mesin produksi. 	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Nominal Gaji berdasarkan jumlah produktivitas kerja - Upah Lembur - Tunjangan Hari Raya
6	Staf Pemasaran / Marketing	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan analisis dan penelitian data guna mengenali serta menetapkan target konsumen. - Melaksanakan aktivitas promosi. - Menganalisis tren pasar, persaingan penawaran, demografi, serta informasi lain yang berdampak pada strategi pemasaran. 	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Bulanan - Upah Lembur - Tunjangan Hari Raya - Bonus Jika Mendapat Pelanggan Baru atau Melebihi Target Pemasaran
7	Staf Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan langkah-langkah pencegahan keamanan - Mengendalikan arus lalu lintas dengan mengarahkan driver - Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan. 	Gaji Pokok Insentif Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Bulanan - Upah Lembur - Tunjangan Hari Raya

Sumber: PT. Sambang Jaya Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia rata-rata berupa gaji bulanan dan tunjangan hari raya, terkecuali untuk staf produksi yang dimana gaji diberikan berdasarkan berapa

banyak produk yang dapat diselesaikan dalam satu hari, sementara untuk staf pemasaran akan mendapatkan insentif lebih berupa bonus jika berhasil mendapatkan pelanggan baru atau melebihi target pemasaran produk. Nampaknya gaji karyawan bervariasi sesuai dengan posisinya. Beberapa karyawan merasa bonus yang diberikan tidak memadai. Mereka beranggapan bahwa bonus yang diterima seharusnya lebih besar karena mereka memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan mereka. Kurangnya penghargaan terhadap karyawan dalam bentuk kompensasi berdampak pada penurunan produktivitas kerja mereka. Karyawan merasa kurang dihargai dalam hal kompensasi yang diberikan. Pemberian gaji pokok dan insentif juga tidak selalu mempertimbangkan dari sisi kinerja karyawan.

Dalam bisnis besar maupun kecil, sumber daya manusia memiliki peran yang lebih besar dalam kegiatan operasional. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan profesional dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk dapat menarik keluar potensi setiap manusia di dalam organisasi maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Salah satu fungsi dari manajemen SDM adalah fungsi pemeliharaan dimana fungsi ini bertujuan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas dalam perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan Sinungan dalam (Busro, 2018) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah kapabilitas individu atau kelompok individu untuk memproduksi barang dan layanan dalam periode waktu yang telah

ditetapkan atau sesuai dengan target perencanaan.

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH *HUSTLE CULTURE*, FASILITAS, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SAMBANG JAYA INDONESIA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah *hustle culture* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia?
2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *hustle culture* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi semua pihak, termasuk:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen dan bermanfaat bagi penelitian lanjutan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan informasi kepada pihak-pihak terkait tentang bagaimana *hustle culture*, fasilitas, dan kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, pihak-pihak terkait dapat menggunakan informasi ini untuk membantu manajemen perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Diharapkan penelitian ini akan menambah pengetahuan di perpustakaan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa, terutama mahasiswa program studi manajemen.

4. Bagi Pembaca

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi referensi untuk penelitian mendatang dan akan menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian akan dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Penelitian ini mencangkup pengaruh *hustle culture*, fasilitas dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, yang di mana hasil penelitian diperoleh secara langsung dari PT. Sambang Jaya Indonesia.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini akan disusun dalam lima bab, di mana setiap bab akan dibagi lagi kedalam sub-bab. Berikut merupakan sistematika pembahasan dari masing-masing bab:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini akan dibahas gambaran umum penelitian, berupa latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

2. Bab II Kajian Teori

Pada bab ini berisikan beberapa teori, referensi, dan kerangka pikir yang mendukung studi penelitian ini.

3. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian apa yang akan digunakan, desain penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran umum objek penelitian, temuan penelitian dan hasil penelitian.

5. Bab V Penutup

Bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan serta saran rekomendasi dari hasil kesimpulan yang dibuat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Perusahaan yang dapat berdiri kokoh di era persaingan pasar global ditunjang oleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya selain ditunjang oleh modal yang tak kalah pentingnya untuk dapat menggerakkan operasional perusahaan (Hermita, 2011). Perkembangan teknologi yang semakin berkembang menuntut para karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat semakin meningkatnya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sepadan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin meningkat dan lain sebagainya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup.

Setiap organisasi tentu memiliki elemen penting yang mendukung kelancaran operasionalnya. Sumber daya ini kemudian dimanfaatkan untuk menghasilkan produk atau layanan. Elemen penting yang harus dimiliki oleh organisasi meliputi keuangan, teknologi yang mampu mendukung kegiatan di organisasi, strategi yang digunakan dalam organisasi, dan yang paling utama adalah tenaga kerja.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (manajemen personalia) serangkaian kegiatan organisasi yang ditujukan untuk menarik

mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Marwansyah (2014:3-4), manajemen SDM adalah serangkaian tindakan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Marwansyah mendefinisikan manajemen SDM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk perencanaan tenaga kerja, fungsi rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, dan pengembangan karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang atau metode yang bertujuan untuk mengatur interaksi dan fungsi sumber daya manusia (karyawan) secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan optimal guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat..

b. Fungsi-Fungsi Manajemn Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama dalam MSDM. Berikut ini adalah lima di antaranya:

1. Rekrutmen dan Seleksi
2. Pengembangan Karyawan
3. Manajemen Kinerja
4. Kompensasi dan Manfaat
5. Manajemen Hubungan

2) *Staffing* yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

1. Rekrutmen: Kegiatan rekrutmen melibatkan upaya untuk menarik calon karyawan potensial yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan.
2. Seleksi: Setelah calon karyawan mengajukan lamaran, dilakukan kegiatan seleksi untuk memilih calon yang paling cocok dengan posisi yang tersedia.

3) Penilaian preatasi

1. Pengukuran Kinerja: Kegiatan ini melibatkan pengumpulan data dan informasi terkait kinerja karyawan.
2. Penilaian Kinerja: Setelah pengukuran dilakukan, hasilnya dianalisis dan digunakan untuk melakukan penilaian kinerja.

4) Peningkatan kualitas tenaga kerja dan tempat kerja

Saat ini, fokus utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) terpusat pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

1. Pengembangan Karyawan: Organisasi menyadari pentingnya pengembangan karyawan sebagai aset berharga.
2. Manajemen Kinerja: Manajemen kinerja menjadi perhatian utama untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
3. Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Organisasi semakin sadar akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

5) Prestasi efisiensi hubungan kerja

1. Mengakui dan menunjukkan penghargaan terhadap hak-hak pekerja
2. Melakukan negosiasi dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM

c. Tujuan MSDM

Sasaran MSDM yang tepat memang sulit ditetapkan karena bersifat beragam dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada setiap organisasi. Menurut Cushway, sasaran MSDM mencakup:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Mencari dan menarik karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif.

2. Pengembangan Karyawan

Meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan untuk mencapai potensi maksimal.

3. Manajemen Kinerja yang Optimal

Mengelola kinerja karyawan dengan jelas menetapkan sasaran kinerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan rencana tindakan untuk peningkatan kinerja.

4. Penghargaan dan Kompensasi yang Adil

Menerapkan sistem penghargaan dan kompensasi yang adil dan

kompetitif untuk memotivasi karyawan, memperkuat kinerja, dan mempertahankan mereka dalam organisasi.

5. Peningkatan Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja-Kehidupan.
6. Manajemen Perubahan dan Inovasi
7. Peningkatan Kepemimpinan dan Pengembangan Tim.

Sementara itu, menurut Schuler, setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- 1) Meningkatkan tingkat efisiensi
- 2) Meningkatkan kualitas kondisi kerja
- 3) Memastikan bahwa organisasi telah memenuhi persyaratan hukum.

2. *Hustle Culture*

a. Definisi *Hustle Culture*

Menurut pakar psikologi, *hustle culture* merujuk pada budaya yang mendorong individu untuk mengadopsi *workaholism* atau kecanduan kerja (Setyawati, 2020). *Hustle culture* diartikan sebagai suatu cara bekerja yang tidak lagi mengikuti jam kerja yang standar. *Hustle culture* bisa dikatakan membawa perubahan dalam kehidupan seseorang dengan menempatkan pekerjaan sebagai prioritas utama (Lesmana, 2021).

Dalam wawancara yang dilakukan oleh Joan Aurellia, wartawan media online Tirta.id dengan Arif Novianto, peneliti tentang Kebijakan Publik Universitas Gadjah Mada, Indonesia, yang membahas budaya bekerja secara berlebihan, dijelaskan bahwa sebagai budaya yang tidak memiliki ketentuan kerja yang jelas. Budaya kerja secara berlebihan

secara terus-menerus dapat didefinisikan sebagai bentuk paksaan bagi pekerja untuk bekerja secara berlebihan. Padahal, dalam UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003. Menurut undang-undang tersebut, jam kerja yang berlaku adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk karyawan dengan 6 hari kerja. Sementara, karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, wajib bekerja selama 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Namun faktanya para pekerja tidak melawan atau meminta hak lebih dari yang mereka terima karena budaya gila kerja ini diterima sebagai sesuatu yang mengukur konsistensi seseorang dalam meraih kesuksesan dan pengakuan sosial, tanpa mengeluh, tanpa merasa bahwa mereka seharusnya dapat menerima lebih banyak umpan balik atas pekerjaan yang juga mereka lakukan secara berlebihan.

Teori Kapitalisme Marxis dalam perspektif sosiologis, kondisi yang dialami kaum buruh terlihat seperti perbudakan di era pra-industri. Kelas pekerja laki-laki dan perempuan, harus bekerja berjam-jam sehari (lebih dari delapan jam, bisa sampai dua belas atau lima belas jam) untuk memenuhi kebutuhan mereka. Tidak ada bedanya dengan situasi saat ini yang terjadi pada para “penipu”, mereka bekerja berjam-jam sehari untuk memenuhi standar produktif dan mencapai lebih banyak hasil.

Dalam podcast berjudul “*Hustle Culture: Are We Hustling Ourselves to Death*” yang dibawakan oleh Dr. Susan Carland dari *Monash University*, penjelasan tentang budaya gila kerja terkait gaya

hidup dan keinginan untuk dinilai sukses oleh masyarakat bahkan ketika karyawan tersebut sedang berlibur, mereka merasa liburannya harus tetap produktif dengan bekerja. Karyawan yang mendapatkan pekerjaan dalam jam kerja yang panjang dinilai sebagai prestasi yang akan membawa kegembiraan terkait dengan maraknya tren budaya perusahaan. Karyawan secara sukarela menambah jam kerja mereka ketika mereka merasa apa yang mereka lakukan benar-benar memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau posisi mereka. Situasi ini dapat dilihat sebagai fenomena yang disebut kesadaran palsu dalam teori kapitalisme Karl Marx, di mana kelas pekerja dan aktor kelas lainnya dalam masyarakat kapitalis, tidak menyadari eksploitasi intrinsik hubungan sosial antar kelas. Dalam situasi ini, karyawan tidak menyadari bahwa pekerjaan 24/7 mereka telah mengeksploitasi diri mereka bahkan kehidupan pribadi mereka. Kondisi ini memang dibarengi dengan iming-iming “peningkatan status sosial”.

b. Faktor-Faktor Penyebab dari *Hustle Culture*

Beberapa penyebab *hustle culture* dapat dilihat di bawah ini:

1. *Toxic Positivity*

Toxic positivity merupakan paham yang menyatakan bahwa tak peduli sesulit apapun keadaanmu, di mana pekerja harus tetap bersikap positif. Paham ini membuat orang-orang memaksakan diri untuk selalu menahan emosi negatif. Padahal, emosi negatif seharusnya diterima agar lebih mudah untuk diatasi ke depannya.

Contoh dari *toxic positivity* adalah kalimat “kamu lelah? Semua orang yang bekerja juga merasa lelah. Jika kamu mengeluh terus kapan suksesnya? Mereka bisa, kamu juga harus bisa.”

2. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi membuat *hustle culture* atau budaya gila kerja ini semakin banyak diterapkan di dunia kerja. Bekerja secara *remote working* atau *work from home* yang mempermudah orang-orang untuk bekerja tanpa harus memikirkan perjalanan pulang pergi. Semua proses komunikasi dapat dilakukan dengan mudah melalui internet atau aplikasi penunjang lainnya seperti *zoom* dan *google meet*. Kemudahan inilah yang membuat orang-orang akhirnya merasa bekerja tanpa harus bertumpu pada ketentuan jam kerja adalah hal yang wajar dilakukan, padahal hal tersebut secara tanpa disadari sudah melewati batas kemampuan mereka

3. Standar Sosial Masyarakat

Masyarakat sering berasumsi bahwa semakin sibuk seseorang, artinya mereka semakin sukses. Banyak juga yang masih mengaitkan definisi sukses berdasarkan jabatan, uang, atau harta lainnya. Maka tak heran jika banyak kaum pekerja yang begitu berambisi untuk meraih kesuksesan dengan cara bekerja secara *overtime* untuk dapat meraih jabatan atau pengakuan dari orang lain.

4. Rasa Tanggung Jawab Terlalu Tinggi

Mempunyai rasa tanggung jawab merupakan hal yang

sewajarnya dimiliki oleh karyawan. Namun, jika terlalu tinggi bahkan selalu mengatakan "iya" pada setiap tugas yang diberikan, maka perlahan karyawan tersebut akan menjalani *hustle culture*.

c. Dampak dari *Hustle Culture*

1) Dampak Positif

a) Tingkat Produktivitas Meningkat

Konsekuensi positif budaya kerja yang intensif pertama adalah peningkatan produktivitas individu. Orang yang terlibat dalam budaya kerja yang intensif cenderung lebih produktif, mereka tidak membuang-buang waktu pada hal-hal yang dianggap tidak penting. Biasanya, orang yang terlibat dalam budaya kerja yang intensif sudah memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka pada setiap waktu.

b) Potensi Peningkatan Pendapatan

Salah satu hasil dari kerja keras setiap hari yang dapat dirasakan adalah peningkatan pendapatan. Terlebih lagi jika mereka tidak hanya memiliki satu pekerjaan, tetapi juga memiliki pekerjaan sampingan. Tentu saja, pendapatan mereka akan lebih besar dan meningkat.

c) Peluang untuk Mendapatkan Karier yang Lebih Baik

Salah satu dampak positif lain dari budaya kerja yang intensif adalah peluang untuk mendapatkan karier yang lebih baik. Mereka yang bekerja lebih keras dari yang lain akan sangat

menonjol. Baik dari segi kinerja maupun proses kerja. Para atasan juga pasti akan mempertimbangkan mereka yang bekerja keras untuk naik ke jenjang karier yang lebih tinggi.

2) Dampak Negatif

a) *Burnout* (Kelelahan Kerja)

Burnout adalah kondisi di mana kamu benar-benar mengalami kelelahan fisik, emosi, dan juga mental. Hal ini bisa disebabkan karena kebanyakan bekerja. Jadi, *burnout* tentunya lebih dari sekadar hilangnya motivasi atau munculnya rasa malas dalam diri.

b) Tidak Memiliki Kehidupan Yang Seimbang

Dengan terus bekerja untuk mencapai target yang diinginkan, karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktu dengan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk ia dedikasikan pada pekerjaan sehingga tidak memiliki waktu untuk keluarga, teman, bahkan dirinya sendiri. Padahal, *Work Life Balance* merupakan salah satu hal yang dapat membantu menurunkan tingkat stres karena pekerjaan.

3. Fasilitas

a. Definisi Fasilitas

Menurut Barry (2012:11) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja merupakan saran dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin

perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal sangat tergantung pada ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, sehingga memudahkan dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.

Menurut Moenir (2011:29), sarana prasarana fisik yang berupa alat dan perlengkapan yang digunakan untuk mendukung kegiatan agar mencapai tujuan yang ditetapkan disebut fasilitas. Menurut Ovidiu (2018), fasilitas kerja adalah peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Silfa, 2015:21), fasilitas kerja ialah perangkat atau sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan guna membantu staf dalam menuntaskan tugasnya dengan lebih mudah serta memastikan mereka tetap produktif.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian fasilitas oleh perusahaan akan memperkuat kinerja karyawan dan memberi kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif.

b. Fungsi Fasilitas

Terkait dengan ketersediaan fasilitas untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, Moenir (2016:119) menjelaskan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat eksekusi pekerjaan, sehingga dapat mengoptimalkan waktu.

2. Meningkatkan efisiensi, baik dalam produk maupun layanan.
3. Menjamin mutu produk yang lebih unggul.
4. Menjamin keakuratan struktur dan kestabilan dimensi.
5. Membuat gerakan para pelaku menjadi lebih lancar dan simpel.
6. Memberikan rasa nyaman bagi individu yang terlibat sehingga dapat mengurangi perasaan emosional mereka.

c. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Dalam suatu organisasi, guna mencapai tujuan yang ditetapkan, diperlukan fasilitas dan prasarana yang memadai untuk menjalankan aktivitas yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Dahlius (2016), beberapa macam sarana kerja yang harus tersedia adalah sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatan

Merupakan segala jenis perlengkapan yang digunakan untuk mendukung proses produksi di dalam organisasi.

2. Infrastruktur

Merupakan fasilitas yang digunakan untuk mendukung aktivitas organisasi, seperti tempat ibadah, toilet, jalan, pagar, dan lain-lain.

3. Peralatan kantor

Merupakan fasilitas yang mendukung tugas-tugas yang diberikan, seperti meja, kursi, lemari, komputer, printer, dan lain-lain.

4. Inventaris

Merupakan peralatan yang dianggap sebagai aset yang digunakan di dalam organisasi, seperti kendaraan, perlengkapan kantor, pabrik, gudang, dan lain-lain.

5. Tanah

Merupakan aset yang memiliki luas yang cukup besar, baik digunakan untuk bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk kegiatan di dalam organisasi tersebut.

6. Gedung

Merupakan fasilitas yang mendukung kegiatan sentral utama dalam perusahaan seperti kantor, pabrik, dan gudang.

7. Kendaraan atau Transportasi

Merupakan segala jenis peralatan yang digunakan untuk membantu kelancaran kegiatan dalam perusahaan seperti truk, mobil, traktor, dan lain-lain.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Akbar, dkk. (2021:125) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan dalam sebuah relasi kepegawaian. Sutrisno (2017:181) juga menjelaskan bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Nurcahyo (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua hal yang diperoleh oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan

yang setara dengan harapan karyawan untuk mencukupi keperluan akan kepuasan atas pencapaian yang telah diraih dan sejalan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang ada, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi merupakan aspek manajemen yang utama dan harus dilaksanakan oleh perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan berdasarkan kinerja atau prestasi yang diberikan terhadap perusahaan tersebut.

b. Jenis-Jenis Kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2017:85), ada dua jenis kompensasi bagi karyawan, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Berikut ini penjelasannya:

1. Kompensasi langsung

- a. Upah/Gaji adalah pembayaran reguler yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Tunjangan adalah ambahan kompensasi dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya

2. Kompensasi tidak langsung

- a. Benefit adalah bentuk nilai finansial (moneter) yang langsung diberikan kepada karyawan yang dapat dengan cepat ditentukan.
- b. Layanan adalah bentuk nilai finansial (moneter) yang langsung

diberikan kepada karyawan yang sulit ditentukan dengan mudah.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Sihombing, Gultom, & Sonya Sidjabat (2015), tujuan pemberian kompensasi mencakup hal-hal berikut:

1) Meningkatkan kualitas personal

Penggunaan kompensasi yang memadai diperlukan untuk menarik pelamar yang berkualitas. Tingkat pembayaran harus disesuaikan dengan pasokan dan permintaan pasar kerja karena perusahaan bersaing untuk memperoleh karyawan yang diinginkan.

2) Mempertahankan karyawan yang berpengalaman

Karyawan akan meninggalkan perusahaan jika mereka tidak menerima pembayaran yang kompetitif, yang pada gilirannya dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

3) Menjamin kesetaraan

Manajemen kompensasi berusaha untuk mencapai kesetaraan internal dan eksternal. ..

4) Memberikan apresiasi terhadap sikap yang disiplin

Kompensasi harus mendorong tingkah laku yang disiplin dan berfungsi sebagai insentif untuk memperbaiki perilaku di masa mendatang.

5) Patuh pada peraturan undang-undang

Sistem penggajian yang sehat mempertimbangkan aspek-aspek hukum yang ditetapkan negara dan menjamin terpenuhinya

keperluan karyawan.

d. Asas-Asas Kompensasi

Menurut (Widayati, 2019) Penetapan program kompensasi harus didasarkan pada prinsip yang adil dan pantas serta sesuai dengan hukum undang-undang yang berlaku. Prinsip keadilan dan pantas harus diperhatikan secara maksimal agar imbalan yang akan diberikan dapat memotivasi semangat dan kepuasan kerja para karyawan.

1) Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang diberikan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan kinerja, dan memenuhi persyaratan konsistensi internal.

2) Asas Pantas dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Kriteria pantas adalah relatif, penentuan besarnya imbalan didasarkan pada batas upah minimal yang ditetapkan pemerintah.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018) menyatakan bahwa dalam memberikan kompensasi terdapat beberapa faktor yang memengaruhinya. Secara umum, faktor-faktor tersebut terdiri dari tiga bagian, yaitu faktor internal organisasi, faktor individu karyawan yang terkait, dan faktor eksternal pegawai organisasi.

1) Faktor Internal Perusahaan

Contoh faktor internal perusahaan yang memengaruhi jumlah kompensasi adalah anggaran perusahaan, dan serikat buruh.

2) Faktor Individu Karyawan

Contoh faktor individu karyawan yang memengaruhi jumlah pemberian kompensasi adalah kinerja kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan karakteristik pekerjaan

3) Faktor Eksternal

Contoh faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah dan kondisi perekonomian nasional.

5. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas

Berdasarkan pendapat Edy Sutrisno (2017: 100) bahwa produktivitas kerja bergantung pada pola pikir. Pola pikir yang senantiasa mengupayakan peningkatan terhadap kinerja yang telah dilakukan. Kepercayaan bahwa setiap individu dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik pada hari ini dibandingkan kemarin, dan pada hari esok akan lebih baik dari hari ini, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat Edy Sutrisno (2017: 102), produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara prestasi yang diperoleh dengan partisipasi tenaga kerja dalam waktu tertentu. Dalam hal ini, partisipasi tenaga kerja mencakup penggunaan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Busro (2018: 344) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk menciptakan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah diputuskan atau searah dengan perencanaan. Kecakapan ini dapat merujuk pada kemampuan fisik atau keterampilan.

Berdasarkan dari uraian yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas ialah kemampuan individu maupun kelompok untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi antara lain (Dunggio, 2013), yaitu:

- 1) Sikap Mental
- 2) Edukasi dan Pelatihan

Pada umumnya individu yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam terutama dalam menghargai nilai produktivitas. Edukasi di sini dapat merujuk pada pendidikan resmi maupun non-resmi.

- 3) Keterampilan

Keterampilan merupakan keahlian dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang khusus yang bersifat praktis. Keterampilan didapatkan melalui proses pembelajaran dan praktik.

- 4) Manajemen

Disini dapat berhubungan dengan sistem yang diterapkan oleh kepala untuk mengatur atau memimpin serta mengendalikan karyawan atau bawahannya.

5) Tingkat Penghasil



B. Penelitian Terdahulu

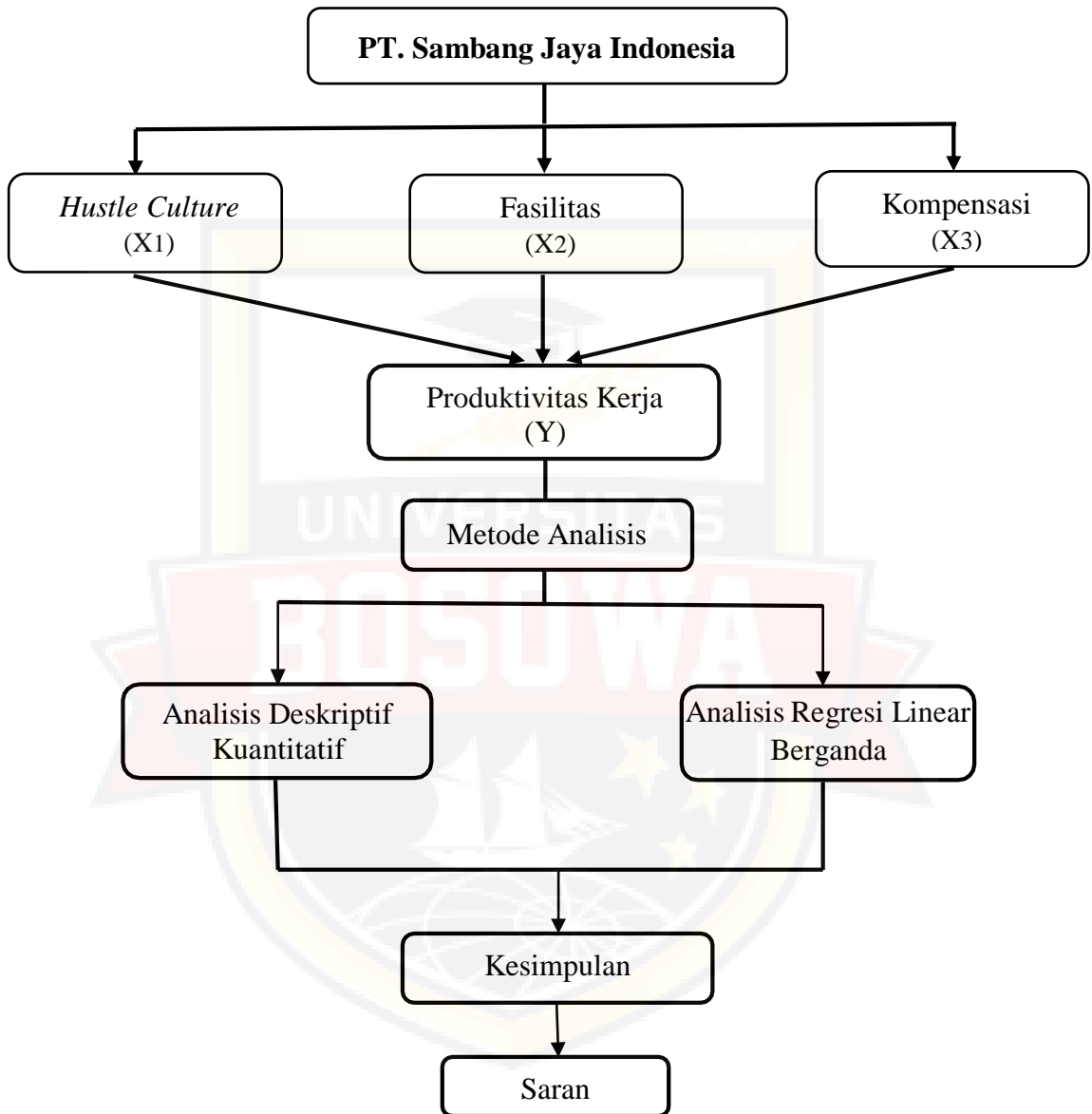
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zaliha dkk (2022)	Faktor Yang Berhubungan Dengan Hustle Culture Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19	Metode kuantitatif dengan menekankan analisa deskriptif	Perilaku <i>hustle culture</i> dapat berdampak pada status kesehatan mental mahasiswa akibat tekanan pekerjaan. Disarankan agar mahasiswa dapat menerapkan <i>work – life balance</i> sebagai antisipasi permasalahan kesehatan mental akibat dari perilaku <i>hustle culture</i>	1. Variabel penelitian (x) tentang <i>hustle culture</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu berfokus pada kesehatan mental mahasiswa terhadap <i>hustle culture</i>, 2. Penelitian terbaru menggunakan 4 variabel, diantaranya <i>hustle culture</i>, fasilitas, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

2.	Irfalasari Baso (2022)	Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju	Metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22	Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Sinar Utama Niagatani.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif 2. Variabel penelitian (y) tentang produktivitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terbaru menggunakan 4 variabel, diantaranya <i>hustle culture</i>, fasilitas, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. 2. Lokasi penelitian terdahulu berpusat pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju sedangkan penelitian terbaru berlokasi di PT. Sambang Jaya Indonesia Kota Makassar
3.	Putri Kristiana (2021)	Pengaruh (<i>Hustle Culture</i>) <i>Workaholism</i> Terhadap <i>Workplace Deviant Behavior</i> (Studi Pada Karyawan Badan Diklat Provinsi DIY Di Gunung Sempu)	Metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner dan wawancara	Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, dimensi <i>work involvement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>destructive deviant</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian (x) tentang <i>hustle culture</i> 2. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian terdahulu berpusat pada Badan Diklat Provinsi DIY sedangkan penelitian terbaru berlokasi di PT. Sambang Jaya Indonesia Kota Makassar 2. Penelitian terbaru menggunakan 4 variabel, diantaranya <i>hustle culture</i>, fasilitas, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. 3. Individu dalam pengambilan sampel penelitian

4.	Asmayana (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar	Metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif 2. Variabel penelitian (x) tentang kompensasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan penelitian terbaru menggunakan analisis regresi linear berganda 2. Lokasi penelitian terdahulu berpusat pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar sedangkan penelitian terbaru berlokasi di PT. Sambang Jaya Indonesia Kota Makassar
5.	Nurlia S (2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel	Jenis penelitian metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian menggunakan metode kuantitatif 2. Variabel penelitian (x) tentang Fasilitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan penelitian terbaru menggunakan analisis regresi linear berganda 2. Lokasi penelitian terdahulu berpusat pada Kantor Dinas PU Bina Marga Prov. Sul-Sel sedangkan penelitian terbaru berlokasi di PT. Sambang Jaya Indonesia Kota Makassar

C. Kerangka Pikir



1. Hubungan *Hustle Culture* dengan Produktivitas Kerja

Budaya gila kerja ini dipercaya dapat meningkatkan nilai produktivitas pribadi karyawan. Individu yang mengalami budaya gila kerja yang kuat memang cenderung lebih produktif, mereka dipandang sebagai seorang yang tidak membuang-buang waktu dengan hal-hal yang dianggap tidak penting, akan tetapi tanpa disadari *hustle culture* ini dapat membahayakan secara fisik (kelelahan kerja) dan perilaku sosial.

2. Hubungan Fasilitas dengan Produktivitas Kerja

Sarana dan prasarana kerja sangat esensial untuk mendukung kelancaran tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Dukungan fasilitas kerja seperti teknologi yang berkualitas akan membantu mempermudah dan mempercepat pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Kompensasi adalah simbol dari adanya interaksi saling mempengaruhi antara perusahaan dengan karyawan yang dapat memacu individu untuk meningkatkan kualitas dalam hal efisiensi kerja mereka sehingga tercapainya kinerja perusahaan secara maksimal. Jika karyawan menerima kompensasi yang paling memadai, itu dapat meningkatkan produktivitas mereka, tetapi jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, itu dapat menurunkan semangat dan antusiasme mereka.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah dugaan awal mengenai keterkaitan sebab-akibat dari variabel tertentu yang perlu diuji kebenarannya (Hamid, 2012:16). Berdasarkan variabel yang akan diselidiki, maka dalam penelitian ini akan memberikan dugaan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *hustle culture* terhadap variabel produktivitas kerja.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *hustle culture* terhadap variabel produktivitas kerja.

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *hustle culture* terhadap variabel produktivitas kerja.

2. Pengaruh variabel fasilitas terhadap variabel produktivitas kerja.

H_{02} : Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas terhadap variabel produktivitas kerja.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas terhadap variabel produktivitas kerja.

3. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja.

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah survei yang menganalisis data numerik (nilai numerik) dengan menggunakan metode statistik. Menurut sumber lain, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menekankan pada data empiris dan pemrosesan data melalui perhitungan numerik.

B. Lokasi Penelitian

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti melakukan penelitian pada PT. Sambang Jaya Indonesia yang berlokasi di Pergudangan *Cluster Green River* Pattene 88, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2023 hingga April 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215), populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan sifat khusus yang ditentukan bagi peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya. Populasi tidak hanya terdiri dari manusia, tetapi juga benda dan benda alam lainnya. Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia sebanyak 40 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2017:81), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian, dan populasi adalah bagian dari sejumlah ciri atau karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2014).

Alasan mengambil teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi yang kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin menghasilkan generalisasi yang sangat presisi. Meskipun memakan waktu lebih lama dalam pengumpulan data, teknik sampling jenuh atau sensus dapat memberikan ketepatan data yang tinggi. Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa sampel yang diambil sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini, skala likert dipakai sebagai metode pengukuran untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

D. Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada hakekatnya adalah alat pengumpulan data dalam penelitian. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Variabel yang diteliti dalam penelitian adalah masalah *hustle culture*, masa kerja dan aktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia.

E. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti

sehingga nantinya dapat diperoleh data tentang masalah yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Hal ini sesuai dengan judul yang diajukan oleh peneliti yaitu pengaruh *hustle culture*, fasilitas dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Maka variabel yang relevan adalah:

1. Variabel Independen atau Bebas (Variabel X)

Variabel independen yaitu suatu variabel yang dapat memengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini *hustle culture* (X1), fasilitas (X2) dan kompensasi (X3) menjadi variabel independen.

2. Variabel Dependen atau Terikat (Variabel Y)

Variabel dependen yaitu suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini produktivitas kerja (Y) menjadi variabel terikat.

F. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:62), sumber primer dan sekunder dapat digunakan untuk pengumpulan data, tergantung dari sumber datanya. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data dan sumber data yang berasal sumber data aslinya (informan inti) atau langsung di tempat penelitian atau topik penelitian. Data utama yang dirujuk adalah hasil observasi atau wawancara dengan staf PT. Sambang Jaya Indonesia.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data atau sumber data yang berasal dari sumber kedua atau tidak langsung, seperti melalui buku, jurnal dan sumber lain yang terkait dengan penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, berupa:

1. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan data ini melibatkan mencari sumber-sumber informasi dari beberapa buku, jurnal, atau laporan ilmiah dan segala hal yang berguna sebagai rujukan yang ditulis oleh para pakar yang terkait dengan pengaruh *hustle culture*, fasilitas, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

2. Studi Lapangan

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan berupa data kuesioner dan wawancara.

a) Kuesioner

Untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data atau informasi yang paling umum dan sering dipakai. Hal tersebut disebabkan oleh sifatnya yang mudah, serta memudahkan peneliti untuk menganalisis permasalahan utama yang dihadapi.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala

likert. Skala likert dipakai untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Pengukuran skala likert dalam penelitian ini seperti berikut:

Tabel 3.1

Pengukuran Skala Likert

Skala Ordinal	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

b) Wawancara

Metode ketika subjek dan peneliti bertemu dalam satu situasi tertentu dalam proses mendapatkan informasi. Informasi penelitian yang berupa data diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk menguji, mengukur, dan merumuskan hipotesis berdasarkan perhitungan matematis dan statistik. Metode pengumpulan data dapat berupa kuesioner, observasi, atau wawancara. Sampel data untuk teknik deskriptif kuantitatif lebih bersifat objektif dan terstruktur serta dapat berbentuk grafik, tabel atau matriks, laporan, dan angka terukur.

a) Uji Kualitas Data

4. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik perhitungan korelasi. Jika total perhitungan korelasi $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai perhitungan korelasi $\geq 0,5$ maka dinyatakan tidak valid, Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 25 (*Software Statitital Product and Service Solution*).

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian jawaban item pernyataan kuesioner. Untuk mengetahui apakah uji reliabilitas ini konsisten atau tidak, dapat dilakukan perbandingan jika nilai alpha lebih dari 0.60, maka jawaban responden dapat dikatakan konsisten (Sujarweni, 2015). Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian menggunakan analisis SPSS versi 25.

b) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau sisa memiliki distribusi normal. Keadaan normalitas bisa terdeteksi dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data (titik) tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Apabila data (titik) tersebar menjauh dari garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi non-normal yang menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terdapat hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi. Untuk memastikan kualitas model regresi yang baik, penting untuk menghindari masalah multikolinearitas.

Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dalam model regresi, kita dapat menggunakan nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Nilai toleransi mengukur variasi dari variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah akan menghasilkan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, yang menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang digunakan adalah 0,10 untuk nilai toleransi atau angka di atas 10 untuk nilai VIF.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksetaraan dalam varian residual pada model regresi. Model regresi yang baik membutuhkan ketiadaan masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau

estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan sangat tinggi. Untuk mendeteksi apakah ada heteroskedastisitas, perlu dilihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik tersebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memperkirakan sejauh mana perubahan nilai variabel tergantungan, jika variabel bebas dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010:260). Persamaan linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kerja
a	=	Konstanta
b ₁ – b ₃	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Variabel <i>Hustle Culture</i>
X ₂	=	Variabel Fasilitas
X ₃	=	Variabel Kompensasi
e	=	<i>Error Disturbances</i>

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2012:97), koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan 1. Nilai R² yang rendah dapat diartikan bahwa kemampuan untuk menjelaskan variabel- variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sementara itu, nilai yang mendekati 1 berarti variabel- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Namun, terdapat kelemahan dalam menggunakan koefisien determinasi R².

- 1) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

I. Definisi Operasional

Variabel operasional berperan dalam menentukan variabel dalam penelitian berdasarkan indikator atau karakteristik yang dimiliki oleh setiap variabel. Dengan demikian, variabel operasional membantu peneliti dalam menetapkan suatu indikator. Berikut ini adalah indikator dalam setiap variabel yang akan diselidiki:

Tabel 3.2

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
	Fenomena yang menyebabkan pengutamaan pekerjaan diatas segala aspek kehidupan untuk mencapai produktivitas demi kesuksesan dini.	Menurut (Suryanto, 2022): 1. Tuntutan Sosial

<i>Hustle Culture</i> (X1)		2. <i>Toxic Productivity</i> 3. Tingginya Rasa Tanggung Jawab
Fasilitas (X2)	Segala sesuatu yang dinikmati, dipakai, ditempati, dan dimanfaatkan oleh karyawan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun menunjang kelancaran proses bekerja.	Menurut (Sofyandi, 2016): 1. Mesin dan Peralatan 2. Prasarana 3. Perlengkapan Kantor 4. Tanah Dan Bangunan 5. Transportasi.
Kompensasi (X3)	Total pembayaran dalam bentuk tunai maupun non-tunai yang diterima pekerja atas kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi sendiri berkaitan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan.	Menurut Simamora (2015:445): 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan
Produktivitas Kerja (Y)	Ketrampilan individu atau kelompok dalam memproduksi barang dan layanan pada periode waktu yang telah ditetapkan atau sesuai dengan rencana.	Menurut Burhanuddin Yusuf (2015): 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sambang Jaya Indonesia didirikan pada tanggal 8 Maret 2020, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri. PT.Sambang Jaya Indonesia didirikan oleh Imran Burhanuddin , Junaedi, Muhajir Said dan profesional berpengalaman. Berlokasi di Pergudangan Cluster Green River Pattene 88, Kabupaten Maros (Sulawesi Selatan).

b. Visi

Menjadi perusahaan Industri dan Perdagangan yang besar dan terkemuka, serta memiliki sistem kerja yang profesional dan berstandar Internasional.

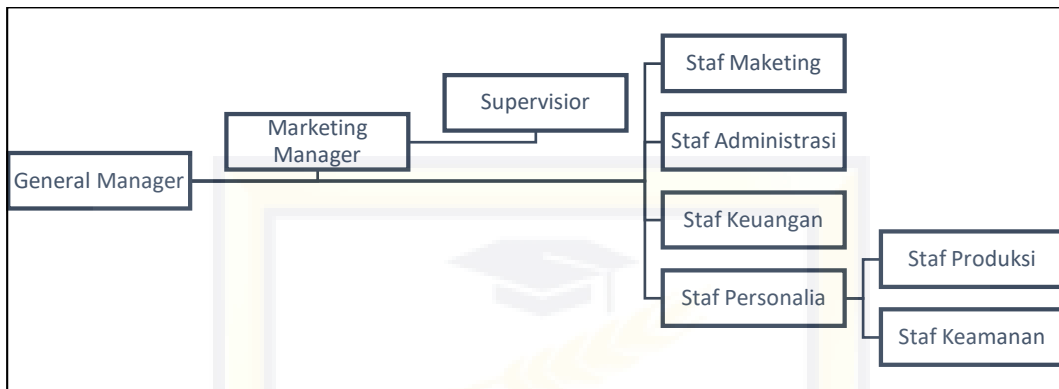
Misi

- a) Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan sistem kerja yang profesional.
- b) Mewujudkan pengelolaan perusahaan yang berstandar internasional.
- c) Memiliki keunggulan kompetitif di industri perikanan dan kelautan.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber: PT. Sambang Jaya Indonesia

B. Karakteristik Responden

Tiga karakteristik responden digunakan dalam penelitian ini: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan penghasilan. Detail tentang karakteristik ini diberikan dalam tabel berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	21	52.5	52.5	52.5
	Perempuan	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Dari tabel 4.1 dijelaskan bahwa presentase responden laki-laki sebesar 52,5% dari 40 responden, yang berarti 21 orang laki-laki, dan presentase responden perempuan sebesar 47,5% dari 40 responden, yang berarti 19

orang perempuan. Dimana dalam hal ini PT. Sambang Jaya Indonesia membutuhkan banyak pegawai laki-laki untuk bekerja dalam di industri perikanan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20 - 30 Tahun	29	72.5	72.5	72.5
	31 - 40 Tahun	9	22.5	22.5	95.0
	41 - 50 Tahun	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Tabel di atas menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar terdiri dari kelompok usia 20–30 tahun, dengan 29 orang mewakili tingkat presentase 72,5%. Kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 9 orang mewakili tingkat presentase 22,5%, dan kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 2 orang mewakili tingkat presentase 5,0%.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	14	35.0	35.0	35.0
	D3	12	30.0	30.0	65.0
	S1	12	30.0	30.0	95.0
	S2	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Dari tabel 4.3, terlihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA, dengan 14 dari 40 orang yang disurvei memiliki gelar SMA. Hasil wawancara yang dilakukan secara random oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan rata-rata lulusan SMA bekerja di bagian produksi PT. Sambang Jaya Indonesia.

4. Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

		Penghasilan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rp. 3.000.000 <	15	37.5	37.5	37.5
	UMK	14	35.0	35.0	72.5
	Rp. 5.000.000 >	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Berdasarkan data dari tabel 4.4, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan penghasilan bulanan didominasi oleh pendapatan UMK sebesar Rp. 5.000.000, yang mencapai presentase 72.5%, atau 25 dari 40 responden. Upah UMK Kota Makassar pada tahun 2023 adalah Rp 3.513.982,-. Ada kemungkinan PT. Sambang Jaya Indonesia telah memberikan kompensasi sesuai dengan persyaratan pemerintah.

C. Analisa Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Hustle Culture	40	13	25	18.93	2.886
Fasilitas	40	15	25	21.37	2.638
Kompensasi	40	14	25	19.42	2.986
Produktivitas Kerja	40	15	25	19.80	2.653
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Tabel 4.5 menyatakan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Pada kolom minimum X terdapat nilai terendah dalam suatu variabel, sedangkan kolom maximum menunjukkan nilai tertinggi dalam suatu variabel. Hasil dari analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel *hustle culture* menunjukkan nilai minimum 13, nilai maximum 25 serata nilai mean (rata-rata) sebesar 18,93 dengan memiliki standar deviasi sebesar 2,89. Hasil analisis dengan statisik deskriptif terhadap variabel fasilitas menunjukkan nilai minimum sebesar 15, nilai maximum sebesar 25, dan nilai rata-rata (rata-rata) sebesar 21,37 dengan standar deviasi sebesar 2,64. Hasil analisis terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai minimum sebesar 14, nilai maximum sebesar 25, dan nilai rata-rata (rata-rata) sebesar 19,42 dengan standar deviasi sebesar 2,99, dan untuk variabel peoduktivitas kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 15, nilai maximum 25, serata nilai mean (rata-rata) sebesar 19,80 dengan memiliki standar deviasi sebesar 2,65.

a) Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan mengevaluasi masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Jika asumsi r kurang dari 0,312, pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Tabel 4.6 berikut menunjukkan cara menguji validitas data penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel *Hustle Culture* (X1)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikasi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
<i>Hustle Culture 1</i>	0,688	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 2</i>	0,601	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 3</i>	0,626	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 4</i>	0,687	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 5</i>	0,582	0,312	0	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel *hustle culture* dengan semua pertanyaan dinyatakan valid, karna setiap pertanyaan r hitung nya lebih besar dari r tabel = 0,312.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas (X2)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikasi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
Fasilitas 1	0,737	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 2	0,743	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 3	0,720	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 4	0,577	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 5	0,610	0,312	0	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel fasilitas dengan semua pertanyaan dinyatakan valid, karna setiap pertanyaan r hitung nya lebih besar dari r tabel = 0,312.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Sig	
Kompensasi 1	0,561	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 2	0,635	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 3	0,708	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 4	0,771	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 5	0,801	0,312	0	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi dengan semua pertanyaan dinyatakan valid, karna setiap pertanyaan r hitung nya lebih besar dari r tabel = 0,312.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
Produktivitas Kerja 1	0,625	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,647	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,665	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,626	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,766	0,312	0	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel produktivitas kerja dengan semua pertanyaan dinyatakan valid, karna setiap pertanyaan r hitung nya lebih besar dari r tabel = 0,312.

2. Uji Reabilitas

Metode Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk menguji reliabilitas data, instrumen dianggap reliabel jika koefisien keandalan realibilitasnya setidaknya 0,60. Hasil pengujian reliabilitas data ditunjukkan dalam tabel

berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Hustle Culture</i>	0,629	Reliabel
Fasilitas	0,708	Reliabel
Kompensasi	0,768	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,684	Reliabel

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas karena r alpha lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa variabel hustle culture dinyatakan reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian reliabilitas untuk variabel hustle culture.

Variabel fasilitas memperoleh r alpha sebesar 0,708, yang menunjukkan bahwa variabel ini dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Variabel kompensasi juga memperoleh r alpha sebesar 0,768, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dinyatakan reliabel karena r alpha lebih besar dari 0,60.

Karena r alpha lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dinyatakan reliabel karena r alphas sebesar 0,684, atau > 0.60 .

3. Deskriptif Statistik

a. *Hustle Culture*

Untuk variabel *Hustle Culture* dalam survei, peneliti memasukkan lima pernyataan yang menunjukkan indikator variabel tersebut. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Hustle Culture*

(X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Apakah anda senang apabila sesuatu itu dikerjakan dengan sempurna?	15.0%	27.5%	32.5%	15.0%	10.0%	100%
2	Apakah anda merasa bersalah jika tidak ada sesuatu yang dikerjakan?	5.0%	27.5%	25.0%	37.5%	5.0%	100%
3	Apakah anda merasa jika terus bekerja melebihi jam kerja akan membuat masa depan anda terjamin?	15.0%	27.5%	45.0%	12.5%	0%	100%
4	Apakah anda terkadang tetap bekerja meskipun di hari libur?	22.5%	40.0%	32.5%	5.0%	0%	100%
5	Apakah anda sering merasa kelelahan pada saat bekerja?	17.5%	22.5%	50.0%	10%	0%	100%
Rata-Rata		15%	29%	37%	16%	3%	100.00%

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Mayoritas responden menunjukkan sikap netral terhadap *hustle culture* PT. Sambang Jaya Indonesia, menurut data yang diolah, yang dapat dilihat pada tabel 4.11 di atas.

b. Fasilitas

Untuk variabel fasilitas dalam survei, peneliti memasukkan lima pernyataan yang menunjukkan indikator variabel tersebut. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Fasilitas****(X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja	25.5%	45.0%	27.5%	2.5%	0%	100%
2	Fasilitas yang lengkap dapat semaksimal mungkin meningkatkan produktivitas kerja	67.5%	27.5%	5.0%	0%	0%	100%
3	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	50.0%	42.5%	5.0%	0%	2.5%	100%
4	Fasilitas berupa sarana dan prasaran diletakkan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar	42.5%	45.0%	12.5%	0%	0%	100%
5	Fasilitas yang tersedia dapat mencegah adanya kecelakaan di lingkungan kerja	40.0%	37.5%	20.0%	2.5%	0%	100%
Rata-Rata		45.1%	39.5%	14%	1%	0.5%	100%

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Mayoritas orang yang melakukan survei menyatakan bahwa mereka sangat puas dengan fasilitas yang ada di PT. Sambang Jaya Indonesia, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.12 di atas.

c. Kompensasi

Peneliti memasukkan lima pernyataan untuk variabel kompensasi sebagai indikator, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi****(X3)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Jumlah uang yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	20.0%	45.0%	32.5%	2.5%	0%	100%
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai	45.0%	32.5%	17.5%	0%	0%	100%
3	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur	25.0%	32.5%	40.0%	2.5%	0%	100%
4	Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat saya terjamin bekerja di perusahaan ini	20.0%	27.5%	52.5%	0%	0%	100%
5	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan memenuhi kebutuhan saya	25.0%	42.5%	32.5%	0%	0%	100%
Rata-Rata		27%	36%	35%	1%	0%	100%

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Mayoritas orang yang disurvei menyatakan bahwa mereka puas dengan kompensasi yang ada di PT. Sambang Jaya Indonesia, seperti yang ditunjukkan dalam data yang diolah, yang dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas.

d. Produktivitas Kerja

Untuk variabel produktivitas kerja, peneliti memasukkan lima pernyataan yang menunjukkan indikator variabel tersebut. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja****(Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja saya	15.0%	47.5%	35.0%	2.5%	0%	100%
2	Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, saya akan bertanya pada atasan / senior	45.0%	40.0%	15.0%	0%	0%	100%
3	Saya menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan	32.5%	40.0%	25.5%	2.5%	0%	100%
4	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melakukan pekerjaan	30.0%	22.5%	47.5%	0%	0%	100%
5	Saya merupakan seseorang yang menjunjung tinggi kedisiplinan kerja	25.0%	42.5%	30.0%	2.5%	0%	100%
Rata-Rata		29.5%	38.5%	30.6%	1.5%	0%	100%

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Mayoritas responden menyatakan kepuasan terhadap produktivitas kerja mereka selama mereka bekerja di PT. Sambang Jaya Indonesia, seperti yang ditunjukkan oleh data yang diolah dari tabel 4.14 di atas..

b) Uji Asumsi Klasik

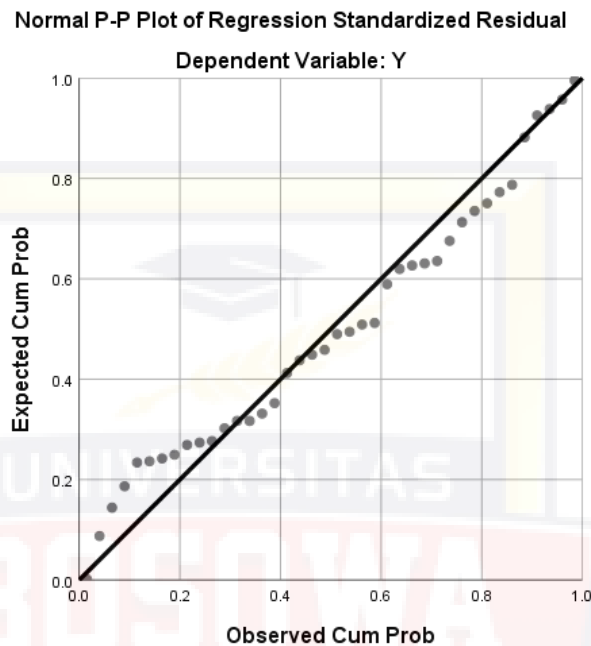
1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan mengukur kurva normal P-P plot pada program SPSS Versi 25. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini.:

a) Kurva Normal P-P Plot

Gambar 4.2

Kurva Normal P-P Plot



Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Dalam plot normal p-p, titik menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak terlalu jauh atau melebar, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.2, yang menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

b) Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengujian yang dilakukan pada gambar plot dapat menyesatkan apabila jumlah data sedikit. Oleh karena itu, diperlukan pengujian yang lebih mendetail, yaitu metode non parametrik one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka

residual terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2012 : 174). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.15

Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.33678870
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.114
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.114
<i>Test Statistic</i>		.114
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Dari tabel di atas, ditemukan hasil uji kolmogorov-smirnov dengan nilai sebesar 0.114 pada signifikansi 0,200 (Asympt. Sig. (2-tailed)) yang berarti, karena p nilai lebih dari 0,05, residual terdistribusi secara normal.

2 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ini dilakukan dengan melihat nilai faktor inflasi variabel (VIF) dan nilai toleransi. Model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 10, dan nilai toleransi lebih dari 0,1 (Ghozali, 2012: 105).

Tabel 4.16**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.118	1.886		1.123	.269		
	<i>Hustle Culture</i>	.023	.063	.028	.366	.716	.999	1.001
	Fasilitas	.299	.098	.295	3.064	.004	.609	1.643
	Kompensasi	.603	.085	.678	7.052	.000	.609	1.643

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Hasil perhitungan nilai Variasi Inflasi Factor (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF *Hustle Culture* adalah 1.001, nilai VIF Fasilitas adalah 1.643, dan nilai VIF Kompensasi adalah 1.643. Semua nilai ini ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa tidak satu pun dari variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinieritas antara variabel independen.

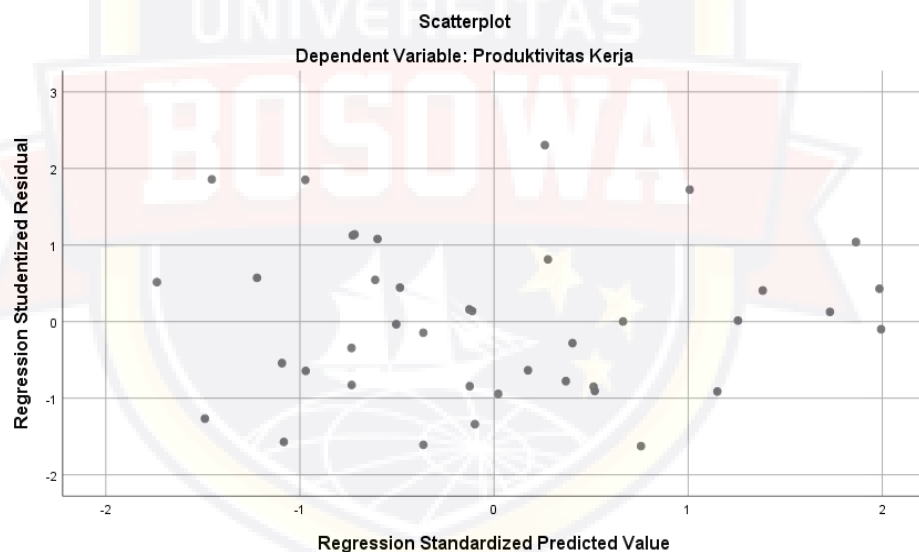
Selain itu, hasil perhitungan menunjukkan toleransi variabel *Hustle Culture* sebesar 0.999, Fasilitas sebesar 0.609, dan Kompensasi sebesar 0.609. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen dengan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Jadi, dalam model regresi, tidak ada multikolinieritas menurut nilai Tolerance. Ini sesuai dengan pernyataan Imam Ghozali (2012: 105), yang menyatakan bahwa nilai cut off yang digunakan secara luas untuk mengevaluasi adanya multikolinieritas adalah jika nilai $VIF \leq 10$ atau nilai toleransi $\geq 0,1$.

3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam kasus di mana variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, hasil tersebut dikenal sebagai homoskedastisitas, sedangkan hasil yang berbeda dikenal sebagai heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 139).

Gambar 4.3

Grafik *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Dalam grafik scatterplot, titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja dengan mengacu pada variabel independen (bebas) *Hustle Culture*, Fasilitas, serta Kompensasi.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17

Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.118	1.886		1.123	.269		
	Hustle Culture	.023	.063	.028	.366	.716	.999	1.001
	Fasilitas	.299	.098	.295	3.064	.004	.609	1.643
	Kompensasi	.603	.085	.678	7.052	.000	.609	1.643

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Dalam penelitian ini, ada lebih dari satu variabel yang digunakan, jadi analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik. Tabel berikut menunjukkan tabel *coefficient* untuk menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,118 + 0,023X_1 + 0,299X_2 + 0,603X_3 + e$$

Hasil perhitungan SPSS 25 di atas memungkinkan kesimpulan berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 2.118 memberi arti apabila variabel bebas *hustle culture*, fasilitas, dan kompensasi adalah konstan, maka besarnya variabel terikat produktivitas kerja adalah bernilai sebesar 2.118 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel *hustle culture* didapatkan nilai *coefficients* sebesar 0.023 sehingga dapat dibuat asumsi bila *hustle culture* semakin membaik senilai 1 maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.023.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel fasilitas didapatkan nilai *coefficients* sebesar 0.299 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam

fasilitas senilai 1 maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.299. Dan karena kefisiennya positif maka terdapat hubungan yang positif antara fasilitas dan produktivitas kerja karyawan.

4. Nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi didapatkan nilai *coefficients* sebesar 0.603 sehingga dapat dibuat asumsi bila terjadi peningkatan dalam kompensasi senilai 1 maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.603. Dan karena kefisiennya positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.

E. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.893 ^a	.797	.780	1.244

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Untuk menentukan tingkat koefisien korelasi, dapat menggunakan kriteria berikut:

Tabel 4.19
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:231)

Menurut hasil analisis regresi berganda, kami menemukan nilai koefisien korelasi berganda (R Square) sebesar 0.797, yang menunjukkan tingkat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Dari tabel koefisien determinasi (R²) dilihat dari nilai adjusted R Square, menunjukkan besarnya nilai adjusted R square adalah 0.797. Hasil ini menunjukkan bahwa 79.7% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *hustle culture*, fasilitas, dan kompensasi. Sedangkan selisihnya 20.3% (100% - 79.7%) diberikan penjelasan oleh variabel tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

a) Uji F_{hitung} (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh *Hustle Culture*, Fasilitas, dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (df1) = $n - k = 40 - 3 = 37$, maka diperoleh nilai F_{tabel} 2,85.

Tabel 4.20

Hasil Uji F hitung (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.731	3	72.910	47.150	.000 ^b
	Residual	55.669	36	1.546		
	Total	274.400	39			

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas menghasilkan nilai Fhitung sebesar 47,150 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai $F_{hitung} (47,150) > F_{tabel} (2,85)$.

Perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000), yang menunjukkan bahwa perbandingan nilai sig $< \alpha$ (0,000 $<$ 0,05). Karena nilai sig $< \alpha$ memiliki probabilitas kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel independen, *Hustle Culture* (X1), Fasilitas (X2), dan Kompensasi (X3). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Hustle Culture*, Fasilitas, dan Kompensasi mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia secara bersamaan atau simultan.

b) Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial (individu) oleh variabel bebas *Hustle Culture* (X1), Fasilitas (X2) dan Kompensasi (X3). Pengaruh ini diukur melalui uji t.

Adapun kriteria yang digunakan adalah:

Jika $t_{hitung} < \text{atau } sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{tabel} > \text{atau } sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas (df) = $n - k = 40 - 3 = 37$, maka diperoleh nilai t_{tabel} 1,688.

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Statistik t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.118	1.886		1.123	.269
	Hustle Culture	.023	.063	.028	.366	.716
	Fasilitas	.299	.098	.295	3.064	.004
	Kompensasi	.603	.085	.678	7.052	.000

Sumber: Data Diolah Di SPSS Versi 25

Menurut tabel di atas, variabel Hustle Culture memiliki nilai thitung 0,366 dan tingkat signifikan 0,716. Oleh karena itu, nilai thitung 0,366 lebih kecil dari nilai t_{tabel} (1,688), dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,716 lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Hustle Culture (X1).

Menurut tabel di atas, variabel fasilitas (X2) memiliki nilai thitung sebesar 3,064 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Oleh karena itu, nilai thitung (3,064) lebih besar dari t_{tabel} (1,688), dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak

dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Fasilitas (X2).

Menurut tabel di atas, nilai thitung variabel kompensasi (X3) sebesar 7,052 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai thitung sebesar 7,052 lebih besar dari ttabel (1,688), dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 4.22

Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H_{01}	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>hustle culture</i> terhadap variabel produktivitas kerja.	Diterima
H_{a1}	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>hustle culture</i> terhadap variabel produktivitas kerja.	Ditolak
H_{02}	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas terhadap variabel produktivitas kerja.	Ditolak
H_{a2}	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas terhadap variabel produktivitas kerja.	Diterima
H_{03}	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja.	Ditolak
H_{a3}	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja.	Diterima

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh *Hustle Culture* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hustle culture* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Berdasarkan hasil uji persial, didapatkan bahwa nilai thitung < ttabel ($0,023 < 1,688$) dan nilai signifikasi > 0,05 ($0,716 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_0 diterima. Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian adalah bahwa *hustle culture* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan indikator dari variabel *hustle culture* terhadap produktivitas kerja terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan, salah satu indikatornya yaitu *toxic productivity*, yaitu munculnya obsesi dan rasa bersalah jika tidak melakukan banyak hal. Berdasarkan distribusi jawaban responden sebanyak 40% menyatakan tidak sedang berada pada fase *hustle culture*, 25% menyatakan netral sedangkan sisanya menyatakan berada difase tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50% karyawan PT. Sambang Jaya tidak mengalami *hustle culture* (budaya bekerja secara ekstrem).

Jawaban responden yang dominan menyatakan tidak sedang berada difase *hustle culture* dikarenakan jumlah barang yang diproduksi dan dikirim ke pasar lokal dan internasional (ekspor) masih dalam ambang batas yang normal cenderung kecil. Hal tersebut tidak luput dari usia perusahaan tersebut berdiri yaitu 3 tahun pada tahun 2023, yang mana perusahaan PT.

Sambang Jaya Indonesia masih tergolong perusahaan baru pada industri perikanan Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rhoma Iskandar dan Novi Rachmawati (2022) berjudul “Perspektif *Hustle Culture* Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja” menyatakan bahwa selama individu atau kelompok dapat mengendalikan dan membatasi diri walaupun dengan gaya hidup gila kerja (*hustle culture*), maka tingkat produktivitas tetap bisa dicapai. Yang artinya *hustle culture* dapat dan tidak dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja tergantung pada lingkungan dan pola pikir setiap individu. Dalam hal ini sebagian besar karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia tidak mengalami *hustle culture* dikarenakan lingkungan kerja yang belum memungkinkan terjadi tuntutan bekerja secara berlebihan.

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,575 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai thitung (5,575) lebih besar dari ttabel (1,688), dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Fasilitas (X2).

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Nurlia S (2017), menunjukkan bahwa fasilitas tempat kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pekerja. Artinya, apabila perusahaan memberikan fasilitas yang tepat kepada karyawannya, maka para pekerja akan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan mempercepat pencapaian tujuan dan target perusahaan. Dengan kata lain, semakin baik fasilitas yang diterima oleh karyawan, semakin mudah untuk mencapai tujuan dan tujuan perusahaan..

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut tabel di atas, nilai thitung variabel kompensasi (X3) sebesar 4,510 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai thitung sebesar 4,510 lebih besar dari ttabel (1,688), dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi berdampak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Peneliti Asmayana (2018) mendukung temuan penelitian ini bahwa kompensasi meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu SP Hasibuan (2002), tujuan kompensasi adalah untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menjaga stabilitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *hustle culture*, fasilitas, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan:

1. *Hustle culture* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Hal tersebut dikarenakan kondisi lingkungan dan ritme kerja yang belum memungkinkan terjadinya tuntutan bekerja secara ekstrem yang dapat memicu terciptanya *hustle culture* di PT. Sambang Jaya Indonesia. Meskipun begitu *hustle culture* tidak selamanya tercipta karena pengaruh sosial dan lingkungan kerja tetapi juga dapat berasal dari pola pikir individu itu sendiri.
2. Fasilitas PT. Sambang Jaya Indonesia sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawannya. Indikator paling dominan yang mendukung kesimpulan ini, yaitu "fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan" sebesar 50%, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa fasilitas yang tersedia di PT. Sambang Jaya Indonesia memenuhi kebutuhan karyawan dan dapat meningkatkan tingkat produktivitas mereka.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Terdapat indikator paling dominan dalam

mendukung kesimpulan ini yaitu “kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai” yang berarti sebagian besar karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia merasa mendapatkan imbalan yang cukup selama bekerja di PT. Sambang Jaya Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. *Hustle culture* dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat menerapkan *work balance* untuk mencegah terjadinya praktek kerja secara berlebihan di perusahaan, dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, berupa memberikan *job desc* dan jam kerja yang jelas, membangun sistem komunikasi yang efektif antara karyawan serta pemberian pelatihan sehingga hal tersebut dapat memeningkat produktivitas kerja karyawan dengan sendirinya.
2. Variabel fasilitas dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan hal ini PT. Sambang Jaya Indonesia diharapkan agar lebih memperhatikan kembali beberapa kelengkapan fasilitas sederhana yang dapat menunjang produktivitas karyawan saat bekerja di kantor antara lain seperti dapur atau *pantry*, toilet yang nyaman serta suhu ruangan yang optimal. Bila fasilitas yang disiapkan di lingkungan kantor telah dibuat

senyaman mungkin dan memenuhi keperluan para karyawan, maka produktivitas mereka dalam bekerja akan meningkat dengan sendirinya.

3. Variabel kompensasi dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan hal ini diharapkan PT. Sambang Jaya Indonesia dapat memberikan gaji yang sesuai dan melakukan kenaikan gaji bagi karyawan seiring berjalannya waktu dengan mempertimbangkan resiko dari beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan target yang sudah diberikan. Serta diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperluas objek dan sumber penelitian dengan tidak hanya berfokus pada perusahaan perikanan melainkan pada sektor lainnya juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Absher, E. (2020). *What You Love is Killing You: Stopping Hustle Culture in the Performing Arts. Thesis. Texas State University.*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Zanaf Publishing.
- Afrina Afra, "The Truth About the Hustle Culture", *Taylors University*, 2021, <https://university.taylors.edu.my/en/campus-life/news-and-events/news/the-truth-about-the-hustle-culture.htm>
- Ahmadi, A., and S. Asl. 2013. "A Study on the Effect of Workaholism on Human Resource Productivity: A Case Study of Managers of East Azerbaijan Water and Waste Water Company." *Management Science Letters* 3 (4): 1209–16.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Apri Dahlius, M. I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *www.e-jurnal.com*, 1-12.
- A.S Moenir. 2011. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta : Bumi Aksara. Hal : 29
- Aziz, Shahnaz, Karl Wuensch, and Christopher Duffrin. 2015. "Workaholism, Exercise, and Stress-Related Illness." *Journal of Workplace Behavioral Health* 30 (October): 393–406.
- Barry, Cushway, 2012. *Human Resoure Management.* PT. Elex Media

Kumputindo, Jakarta

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.

Yogyakarta : Gava Media.

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:

Prenadameidia Group.

Dunggio, M., 2013. Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal

Emba, 1(4), Pp. 523-533.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA

Manajemen Press.

Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Mitra

Wacana Media. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.

Yogyakarta: Universitas Diponegoro

Hamid, Sanusi (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta:

CV Budi Utama

Handoko. (2007). Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.

Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen

Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.

Kafrawi Yunus. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Bosowa Semen.

Lesmana, A. A. (2021, Agustus 14). *Hustle culture: sebuah kompetisi internal*

dengan diri sendiri. UMN Radio. Diakses pada 23 Februari ,2022, melalui <https://radio.umn.ac.id/hustle-culture-sebuah-kompetisi-internal-dengan-diri-sendiri/>

Marwansyah. 2010. Mananajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

Moenir, H.AS, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta 2008

Mutiah Nabilla Ulfah, Muhamad Fadhil Nurdin (2022). *Hustle Culture: A New Face Of Slavery*. Special Edition September 2022.

Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.

Rino, Silfa. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanlBagianlProduksi pada PT. MaritalMakmul 132 Jaya Kecamatan Rupal Kabupaten Bengkalis. *Jurnal: JOM FEKON*. Vol.2, No.12.

Rifka, I. (2021, Desember 8). *Apa itu hustle culture? Kenali ciri-cirinya*. Kompas. Diakses pada 23 Februari ,2022, melalui: <https://money.kompas.com/read/2021/12/08/160537526/apa-itu-hustle-culture-kenali-ciri-cirinya?page=all#page2>

Sastrowinoto, Suyatno. 1985. Meningkatkan Produktivitas Dengan Ergonomi. PT. Pustaka Binaman Pessindo. Jakarta.

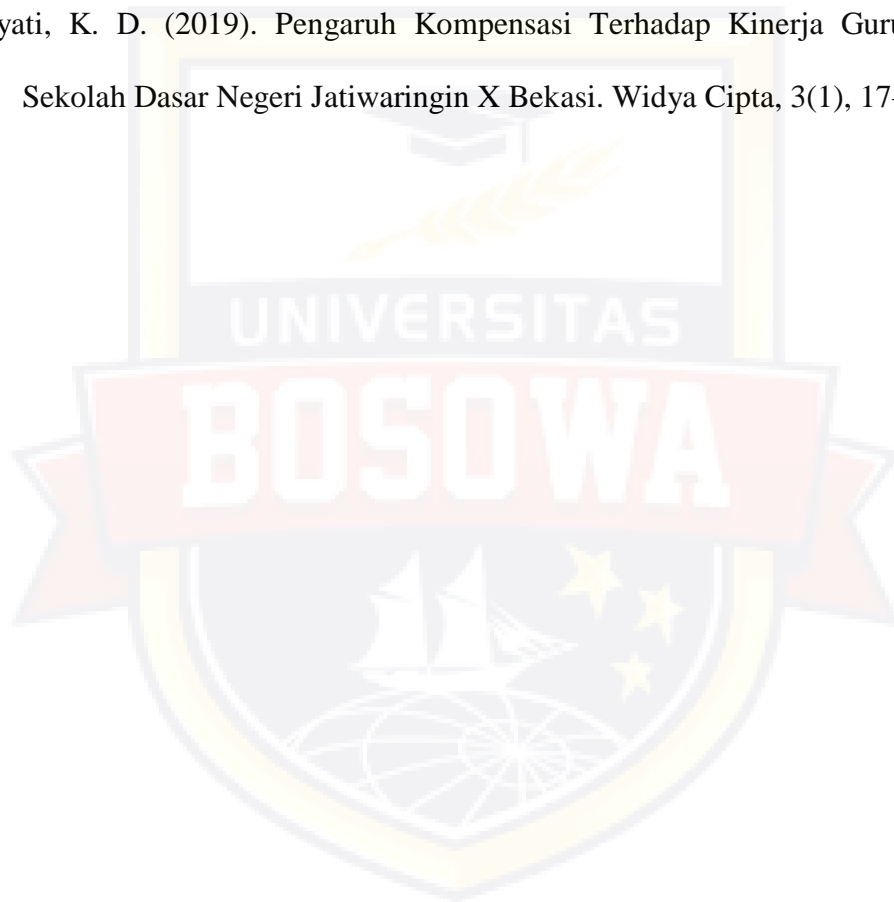
Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). MANAJEMEN SUMBER

DAYA MANUSIA EDISI REVISI. Bogor: IN MEDIA.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Wahyuni, Sri. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Volume 2 Nomor 1, 124-134.


Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta, 3(1), 17–24.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian:

 **UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.0597FEB/UNIBOS/V/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu pimpinan
PT. Sambang Jaya Indonesia
Di,-
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Yuni Ratri
NIM : 4521012150
Program Studi : Manajemen
No. Telp/Hp : 082346996949


Akan melakukan Penelitian dengan Judul :


“Pengaruh Hustle Culture, Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 29 Mei 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. H. Herminawati Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 2412 680



Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian:

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Responden
Di
Tempat

Bersama ini saya:

Nama : Yuni Ratri
NIM : 4521012150

Untuk menyelesaikan tugas akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, Jurusan Manajemen, salah satunya adalah menyusun skripsi. Saya sangat membutuhkan data analisis seperti yang tercantum dalam "Daftar Kuesioner".

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Hustle Culture*, Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia”**

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 hingga 5). Setiap pernyataan hanya memiliki satu jawaban, dan setiap angka menunjukkan tingkat kesesuaian pendapat yang diberikan.

Semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu dan Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan orientitasnya. Saya sangat berterima kasih atas kejujuran dan kebenaran jawaban yang Anda berikan. Akhir kata, saya ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatian Anda.

Makassar, Juni 2023

Peneliti
Yuni Ratri

Sehubungan dengan diadakannya penelitian tentang *hustle culture*, fasilitas, kompensasi dan produktivitas kerja di PT. Sambang Jaya Indonesia, Saya meminta Anda untuk membantu mengisi kuesioner berikut dengan memberikan tanda (√) pada data identitas responden kotak yang sesuai dengan tingkah laku Anda. Ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Ragu-ragu / Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Saya ingin mendapatkan penilaian yang jujur dari Anda melalui pengisian kuesioner ini karena saya ingin mengetahui dan menganalisis budaya kerja, fasilitas, kompensasi, dan produktivitas kerja di PT. Sambang Jaya Indonesia. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Anda atas bantuan dan dukungan Anda.

Nama :

Jabatan :

Bagian/Departemen :

DAFTAR PERNYATAAN

1. *Hustle Culture* (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	2	3	2	1
1	Apakah anda senang apabila sesuatu itu dikerjakan dengan sempurna?					
2	Apakah anda merasa bersalah jika tidak ada sesuatu yang dikerjakan?					
3	Apakah anda merasa jika terus bekerja melebihi jam kerja akan membuat masa depan anda terjamin?					
4	Apakah anda terkadang tetap bekerja meskipun di hari libur?					
5	Apakah anda sering merasa kelelahan pada saat bekerja?					

2. Fasilitas (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	2	3	2	1
1	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja					
2	Fasilitas yang lengkap dapat semaksimal mungkin meningkatkan produktivitas kerja					
3	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
4	Fasilitas berupa sarana dan prasarana diletakkan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar					
5	Fasilitas yang tersedia dapat mencegah adanya kecelakaan di lingkungan kerja					

3. Kompensasi (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	2	3	2	1
1	Jumlah uang yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai					
3	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat saya terjamin bekerja di perusahaan ini					
5	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan memenuhi kebutuhan saya					

4. Kompensasi (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	2	3	2	1
1	Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja saya					
2	Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, saya akan bertanya pada atasan / senior					
3	Saya menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan					
4	Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya merupakan seseorang yang menjunjung tinggi kedisiplinan kerja					

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	52.5	52.5	52.5
	Perempuan	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	29	72.5	72.5	72.5
	31 - 40 Tahun	9	22.5	22.5	95.0
	41 - 50 Tahun	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	35.0	35.0	35.0
	D3	12	30.0	30.0	65.0
	S1	12	30.0	30.0	95.0
	S2	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 3.000.000 <	15	37.5	37.5	37.5
	UMK	14	35.0	35.0	72.5
	Rp. 5.000.000 >	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Data Responden

<i>Hustle Culture</i>					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4	2	4	4	5	19
5	4	3	5	4	21
1	1	2	2	3	9
3	4	3	3	4	17
3	2	4	3	5	17
4	4	3	4	5	20
2	5	4	4	4	19
4	4	3	4	3	18
5	3	3	5	4	20
5	5	5	5	4	24
3	4	3	3	5	18
3	4	2	3	3	15
2	4	3	4	5	18
4	4	4	4	3	19
4	3	5	4	3	19
4	2	5	4	3	18
2	3	4	3	3	15
3	2	3	3	3	14
4	4	5	4	3	20
3	2	3	3	3	14
2	3	3	5	3	16
5	3	3	5	3	19
4	4	3	4	4	19
5	2	2	5	2	16
3	2	3	3	2	13
3	2	4	3	2	14
1	1	2	4	2	10
3	3	4	3	3	16
5	2	4	3	4	18
2	2	5	5	5	19
3	3	5	5	4	20
1	2	3	4	3	13
4	2	3	4	3	16
4	3	3	4	3	17
1	2	3	4	3	13
3	2	4	3	3	15
3	3	4	5	5	20
4	4	3	4	4	19
3	3	4	3	3	16
2	2	2	2	3	11

Fasilitas					TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
5	5	4	4	3	21
5	3	3	4	4	19
4	4	3	3	4	18
4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	4	17
3	4	3	3	4	17
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
4	3	3	3	4	17
4	4	3	4	4	19
4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15
5	5	2	4	4	20
4	4	4	3	3	18
4	3	3	5	4	19
5	3	4	4	3	19
3	4	4	3	4	18
4	3	3	3	3	16
4	5	3	3	4	19
3	3	2	5	3	16
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	18
2	4	3	4	3	16
5	5	5	4	4	23
4	5	5	3	4	21
3	5	5	3	4	20
4	5	5	5	4	23
3	3	4	2	5	17
4	5	3	3	3	18
3	3	4	3	3	16
3	3	3	4	4	17
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
3	4	3	4	5	19

Kompensasi					TOTAL
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
5	4	4	3	3	14
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	4	17
5	5	5	3	5	23
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
3	5	3	3	3	17
4	3	3	3	4	17
4	4	3	4	4	19
4	4	3	3	4	18
2	5	3	3	3	16
5	5	2	4	4	20
4	4	4	3	3	18
5	5	4	5	4	23
3	5	3	4	3	18
4	4	5	3	4	20
4	3	3	3	3	16
4	5	3	3	4	19
3	5	5	5	5	23
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	3	17
4	5	3	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	3	4	21
3	5	5	3	5	21
4	5	5	5	4	23
3	5	4	4	5	21
4	5	3	3	3	18
3	4	4	3	3	17
3	3	3	4	4	17
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
3	3	3	4	5	18

Produktivitas Kerja					TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
3	4	4	3	3	17
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	4	17
5	5	5	3	5	23
4	4	4	3	3	18
4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	4	22
3	5	3	3	5	19
4	3	4	5	4	20
4	4	5	3	4	20
4	4	4	5	5	22
2	4	3	3	3	15
5	5	2	4	4	20
4	4	4	3	3	18
5	5	4	5	4	23
3	5	3	4	4	19
4	4	5	3	4	20
4	3	3	3	3	16
4	5	4	3	4	20
3	5	5	5	5	23
4	3	3	5	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	3	19
4	5	3	4	3	19
5	5	5	5	5	25
4	5	5	3	4	21
3	5	5	3	5	21
3	5	5	5	4	22
3	5	4	4	5	21
4	5	4	3	3	19
3	4	4	3	3	17
3	3	3	4	4	17
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
3	4	5	4	2	18

Lampiran 5 Distribusi Jawaban Responden

1. *Hustle Culture*

Apakah anda senang apabila sesuatu itu dikerjakan dengan sempurna?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	6	15.0	15.0	25.0
	Netral	13	32.5	32.5	57.5
	Setuju	11	27.5	27.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Apakah anda merasa bersalah jika tidak ada sesuatu yang dikerjakan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	15	37.5	37.5	42.5
	Netral	10	25.0	25.0	67.5
	Setuju	11	27.5	27.5	95.0
	Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Apakah anda merasa jika terus bekerja melebihi jam kerja akan membuat masa depan anda terjamin?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Netral	18	45.0	45.0	57.5
	Setuju	11	27.5	27.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Apakah anda terkadang tetap bekerja meskipun di hari libur?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Netral	13	32.5	32.5	37.5
	Setuju	16	40.0	40.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Apakah anda sering merasa kelelahan pada saat bekerja?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Netral	20	50.0	50.0	60.0
	Setuju	9	22.5	22.5	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Fasilitas

Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	11	27.5	27.5	30.0
	Setuju	18	45.0	45.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	11	27.5	27.5	32.5
	Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	2	5.0	5.0	7.5
	Setuju	17	42.5	42.5	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fasilitas berupa sarana dan prasarana diletakkan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	18	45.0	45.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fasilitas yang tersedia dapat mencegah adanya kecelakaan di lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	8	20.0	20.0	22.5
	Setuju	15	37.5	37.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

3. Kompensasi

Besarnya gaji yang saya peroleh sesuai dengan yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	14	35.0	35.0	37.5
	Setuju	19	47.5	47.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sangat memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	16	40.0	40.0	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	10	25.0	25.0	27.5
	Setuju	16	40.0	40.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat saya terjamin bekerja di perusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	9	22.5	22.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	12	30.0	30.0	32.5
	Setuju	17	42.5	42.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

4. Produktivitas Kerja

Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	14	35.0	35.0	37.5
	Setuju	19	47.5	47.5	85.0
	Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jika mengalami kesulitan dalam bekerja, saya akan bertanya pada atasan / senior

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	16	40.0	40.0	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan

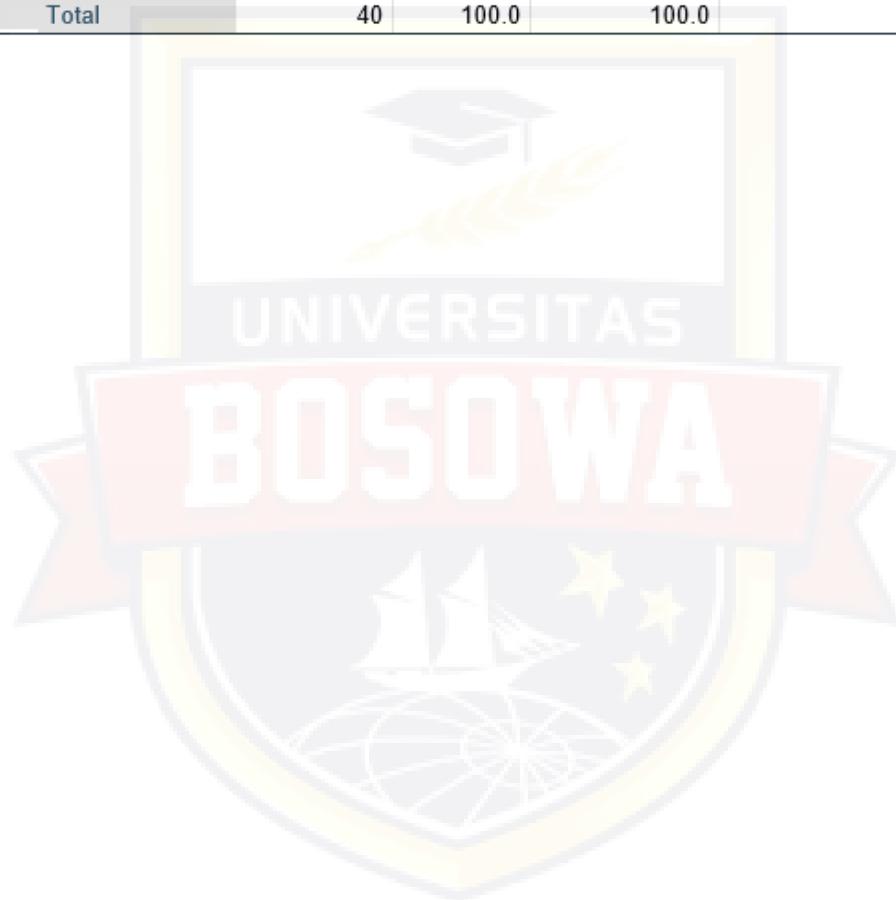
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	10	25.0	25.0	27.5
	Setuju	16	40.0	40.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja yang disediakan dalam melakukan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	47.5	47.5	47.5
	Setuju	9	22.5	22.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya merupakan seseorang yang menjunjung tinggi kedisiplinan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	12	30.0	30.0	32.5
	Setuju	17	42.5	42.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



Lampiran 6 Uji Validasi dan Reabilitas:

Uji Validitas X1

Item	Pearson correlation		Nilai signifikasi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
<i>Hustle Culture 1</i>	0,688	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 2</i>	0,601	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 3</i>	0,626	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 4</i>	0,687	0,312	0	0,05	Valid
<i>Hustle Culture 5</i>	0,582	0,312	0	0,05	Valid

Uji Validitas X2

Item	Pearson correlation		Nilai signifikasi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
Fasilitas 1	0,737	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 2	0,743	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 3	0,720	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 4	0,577	0,312	0	0,05	Valid
Fasilitas 5	0,610	0,312	0	0,05	Valid

Uji Validitas X3

Item	Pearson correlation		Nilai signifikasi		Keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
Kompensasi 1	0,561	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 2	0,635	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 3	0,708	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 4	0,771	0,312	0	0,05	Valid
Kompensasi 5	0,801	0,312	0	0,05	Valid

Uji Validitas Y

Item	Pearson correlation		Nilai signifikasi		keterangan
	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	sig	
Produktivitas Kerja 1	0,625	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,647	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,665	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,626	0,312	0	0,05	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,766	0,312	0	0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Hustle Culture</i>	0,629	Reliabel
Fasilitas	0,708	Reliabel
Kompensasi	0,768	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,684	Reliabel

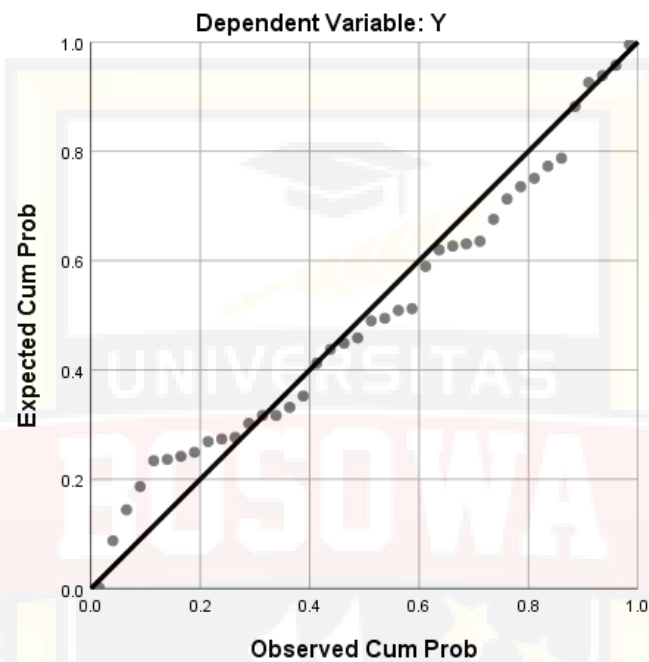


Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Kurva P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



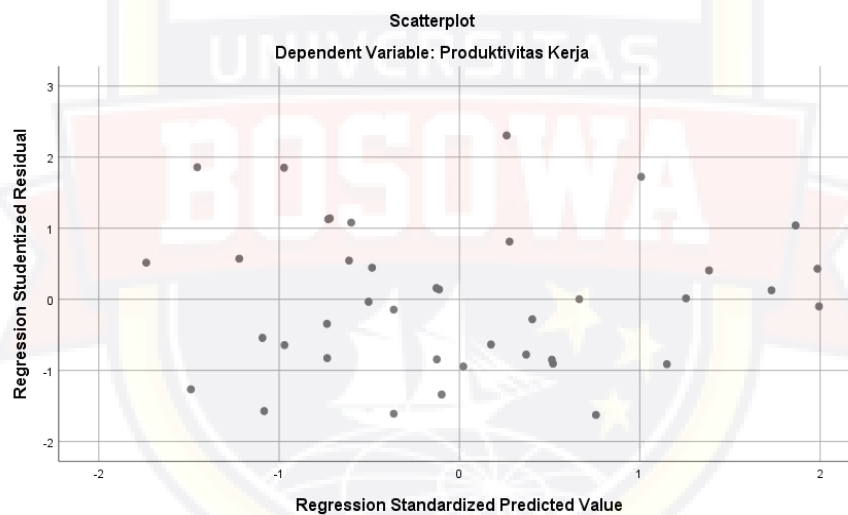
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33678870
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.098
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.118	1.886		1.123	.269		
	<i>Hustle Culture</i>	.023	.063	.028	.366	.716	.999	1.001
	Fasilitas	.299	.098	.295	3.064	.004	.609	1.643
	Kompensasi	.603	.085	.678	7.052	.000	.609	1.643

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 Koefisien Determinasi (R2) dan Uji Hipotesis:

Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.780	1.244

Uji F_{hitung}

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.731	3	72.910	47.150	.000 ^b
	Residual	55.669	36	1.546		
	Total	274.400	39			

Uji t_{hitung}

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.118	1.886		1.123	.269
	<i>Hustle Culture</i>	.023	.063	.028	.366	.716
	Fasilitas	.299	.098	.295	3.064	.004
	Kompensasi	.603	.085	.678	7.052	.000

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.118	1.886		1.123	.269		
	<i>Hustle Culture</i>	.023	.063	.028	.366	.716	.999	1.001
	Fasilitas	.299	.098	.295	3.064	.004	.609	1.643
	Kompensasi	.603	.085	.678	7.052	.000	.609	1.643

