

Pengaruh Hustle Culture, Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sambang Jaya Indonesia

Sukmawati Mardjuni*¹, Thanwain², Abdul Karim³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh *hustle culture*, fasilitas, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Penelitian ini jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sambang Jaya Indonesia. Adapun total sampel keseluruhan sebanyak 40 responden. Pada penelitian ini kuesioner disebar secara langsung kepada responden agar hasil penelitian bisa akurat dan tepat. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda dan analisis deskriptif dengan bantuan *software SPSS Versi 25.0*.

Hasil penelitian dalam 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

Copyright (c) 2023 Sukmawati Mardjuni

✉ Corresponding author :

Email Address : sukmawati.mardjuni@universitasbosowa.ac.id

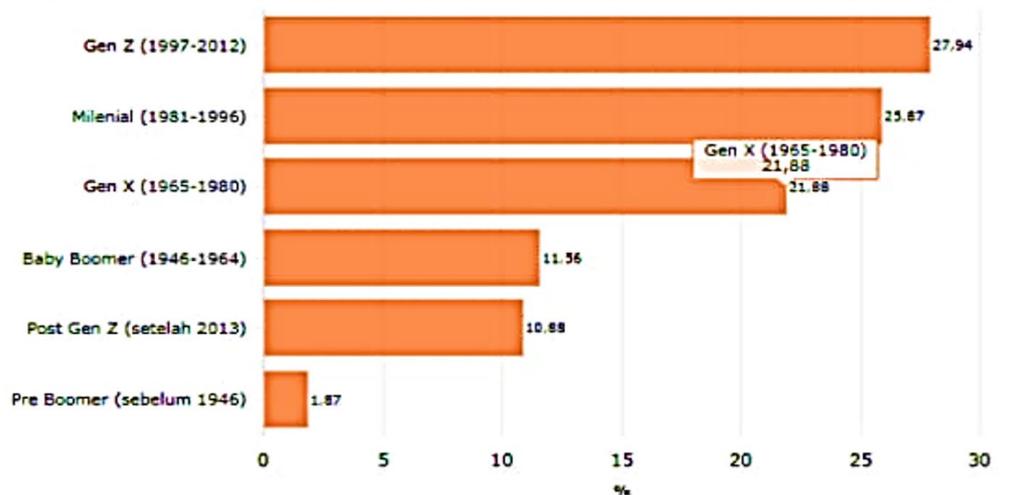
PENDAHULUAN

Transformasi digital dan perkembangan industri yang semakin maju menuntut pekerja melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat (Mardjuni dkk, 2022). Teknologi

modern yang digadang-gadang mampu memudahkan manusia (Pramiswari dkk, 2022), di sisi lain terkadang justru membuat pekerjaan semakin banyak, tidak selalu membuat segalanya menjadi lebih mudah (Apriani dkk, 2012). Seiring berkembangnya zaman dan teknologi, fenomena *hustle culture* kerap kali ditemui dikalangan kaum muda atau generasi milenial (Maddatuang dkk, 2021). Berbasis prestasi dan mentalitas kompetitif para pekerja yang didominasi para kaum milenial berprinsip (Jufrizen, 2021) bekerja jauh lebih keras dibandingkan yang lain merupakan kunci menuju kesuksesan (Karim dkk, 2023). Anggapan semakin bekerja keras maka semakin sukses inilah yang membuat sebagian besar pekerja menggabungkan fenomena ini (Oktaviani dkk, 2022). Tidak jarang para pekerja terutama dari kalangan muda yang bangga dengan pencapaian lamanya waktu mereka bekerja (Putra dkk, 2018). Kerja lembur hingga larut malam menjadi suatu hal yang biasa bagi para penganut *hustle culture* (Nurkaidah dkk, 2023).

Dari hasil sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, 25,87% dari total populasi merupakan generasi milenial 1981-1996.

Gambar1. Persentase Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi



Sumber: databoks.katadata.co.id, 2023

Secara etimologi, istilah *hustle culture* berasal dari bahasa Inggris, *hustle* yang memiliki arti tindakan yang energik, mendorong seseorang untuk bergerak lebih cepat dan agresif (Mudhiah dkk, 2019; Karim dkk, 2022). Dipadukan dengan kata *culture* yang berarti budaya. Budaya ini ada sejak sekitar tahun 1970-an (Abdul Karim, 2023), hingga era digital membuat budaya ini semakin marak dipraktikkan (Thalibana, 2022). Perusahaan dipermudah dengan adanya internet, email dan sistem administrasi digital untuk tetap terhubung dengan sumber daya manusia mereka dimanapun dan kapanpun (Zakarian & Herawati, 2021). Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia yang terletak di kota Makassar, Sulawesi Selatan (Hasniati dkk, 2023). Sebagai perusahaan baru dibidang eksportir hasil laut, PT. Sambang Jaya Indonesia telah sukses mengeksport barang ke sejumlah negara seperti Vietnam dan Korea Selatan (Karim dkk, 2022; Mardjuni dkk, 2023). 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 (Wahyuni

dkk, 2022). Hal tersebut dapat dilihat dari data aktivitas *stuffing* kontainer yang menunjukkan jumlah pesanan dalam periode tahun 2020– 2023.

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 (Ginting dkk, 2021; Latif, 2023) membuat sebagian besar karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia dituntut untuk bekerja lebih ekstra guna memenuhi kebutuhan target pasar, yang pada akhirnya mengakibatkan keja lembur dan kelelahan kerja (Prawira, 2020). Namun, adapula karyawan yang berpendapat bahwa tingkat produktivitas yang tinggi dapat menjamin kesuksesan karir dan jabatan mereka di perusahaan (Masniadi & Rizqi, 2022). Iming-iming berupa bonus jika dapat memenuhi target yang telah ditetapkan (Sridaryono, 2019). Para pakar dan pelaku manajemen sudah lama menyadari bahwa menjaga produktivitas karyawan bukanlah perkara yang mudah (Nurkaidah dkk, 2023). Pada umumnya, menjaga dan meningkatkan performa karyawan bisa dilakukan dengan memberikan fasilitas dan insentif seperti upah yang besar, atau pemberian bonus tambahan (Isnaini & Karim, 2021).

Fasilitas kerja merupakan alat dan perangkat yang dibutuhkan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka (Rabiyah dkk, 2021; Syukur dkk, 2021). Jadi, kinerja karyawan juga bergantung pada ketersediaan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang memadai untuk melaksanakan tugas (Karim dkk, 2021). Kondisi fasilitas yang tidak memadai untuk melaksanakan tugas atau aktivitas dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja atau kinerja yang buruk (Lestari dkk, 2021). Adapun fasilitas yang disediakan atau yang terdapat di perusahaan PT. Sambang Jaya Indonesia terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. Fasilitas Kerja Pada PT. Sambang Jaya Indonesia

No	Fasilitas	Kebutuhan	Tersedia	Persentase Ketersediaan
	Sarana			
1	Komputer	6	6	100%
2	Printer	4	4	100%
3	Scanner	2	1	50%
4	Meja Kantor	10	8	80%
5	Kursi Kantor	16	15	94%
6	AC	4	3	75%
7	Wifi	1	1	100%
8	Kotak Obat P3K	2	2	100%
9	<i>Cold Storage</i>	2	2	100%
10	Mesin Pencuci Ikan	2	2	100%
11	Mesin CPF (<i>Contact Plate Freezing</i>)	12	10	83%
12	Box Penyimpanan Ikan	85	72	85%
13	Timbangan Ikan	3	3	100%
14	Laboratorium	1	1	100%

15	Baju Keselamatan Karyawan Produksi	15	15	100%
Prasarana				
1	Ruang Kantor	4	4	100%
2	Pos Security	1	1	100%
3	Tempat Parkir	1	1	100%
4	Ruang Ganti Karyawan	2	1	50%
5	Toilet	4	2	50%

Sumber:PT. Sambang Jaya Indonesia, 2023.

Fasilitas Kerja 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 (Khasanah & Nurbaiti, 2023) barang milik perusahaan, sehingga untuk proses pengiriman barang diperlukan kerjasama dengan pihak ketiga dalam hal menunjang kebutuhan transportasi darat (Lestari dkk, 2022). 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. Kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas partisipasi dan prestasi mereka dalam perusahaan. Pada intinya, manusia yang bekerja juga menginginkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Harnita & Ramadhani, 2022). Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kesetiiaannya terhadap perusahaan sehingga perusahaan memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberian kompensasi. 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.

METHODOLOGI

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah survei yang menganalisis data numerik (nilai numerik) dengan menggunakan metode statistik. Berdasarkan sumber lain, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menekankan pada data empiris dan pengolahan data melalui perhitungan numerik. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan sifat tertentu yang ditentukan bagi peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2017). 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.

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 digunakan sebagai metode pengukuran untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yakni; (1) Teknik pengumpulan data ini berupa mencari sumber-sumber informasi dari beberapa buku, jurnal, atau laporan ilmiah dan segala sesuatu yang bermanfaat sebagai referensi yang ditulis oleh para ahli yang berkaitan dengan pengaruh *hustle culture*, fasilitas, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan berupa data kuesioner dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Hal tersebut dikarenakan sifatnya yang sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010:260). Rumus linear 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 Distribances</i>

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R² Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variabel- variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variabel bebas meberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R².

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui secara simultan serentak variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabel

independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%. ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan untuk uji F sebagai berikut; (1) Jika nilai Fhitung \geq Ftabel maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat; (2) Jika nilai Fhitung \leq Ftabel maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat; dan (3) Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel secara persial atau secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan ttabel pada taraf signifikan 5%. ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdapat tiga yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan dan Penghasilan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequenc y		Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	52.5	52.5	52.5
	Perempua	19	47.5	47.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2023.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequenc y		Valid Percent	Cumulativ e 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	

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2023.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequenc y		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	

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2023.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

		Penghasilan			
		Frequency	Percen t	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Rp. 3.000.000 < UMK	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 olahan hasil penelitian, 2023.

2. Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 6. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
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 olahan hasil penelitian, 2023.

Data 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. Adapun hasil analisis dengan menggunakan statisik deskriptif terhadap variabel fasilitas menunjukkan nilai minimum sebesar 15, nilai maximum 25, serata nilai mean (rata-rata) sebesar 21,37 dengan memiliki standar deviasi sebesar 2,64. Sementara hasil analisis dengan menggunakan statisik deskriptif terhadap variabel fasilitas menunjukkan nilai minimum sebesar 14, nilai maximum 25, serata nilai mean (rata-rata) sebesar 19,42 dengan memiliki 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.

3. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur dari masingmasing pertanyaan setiap variabel yang diteliti. Dengan syarat minimum jika $r = 0,312$. Jadi jika korelasi setiap butir

pertanyaan dengan skor kurang dari 0,312 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Hustle Culture* (X1)

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

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2023.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas (X2)

Item	Pearson correlation		Nilai signifikansi		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 olahan hasil penelitian, 2023.

Tabel 9. 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 olahan hasil penelitian, 2023.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (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

Sumber: Data olahan hasil penelitian, 2023.

4. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. 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 olahan hasil penelitian, 2023.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hustle culture* tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,023 < 1,688$) dan signifikasi $> 0,05$ ($0,716 > 0,05$) maka artinya H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa *hustle culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sambang Jaya Indonesia. 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Fasilitas (X2) sebesar 5,575 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (5,575) > 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 Fasilitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 4,510 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (4,510) > 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 positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

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. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sambang Jaya Indonesia. Terdapat indikator paling dominan dalam mendukung kesimpulan ini yaitu "fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan" sebesar 50%, yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa fasilitas yang tersedia di PT. Sambang Jaya Indonesia telah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 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.

Rererensi

Abdul Karim, S. E. (2023). *Analisis Kebangkrutan Perusahaan Makanan & Minuman Di Indonesia*. Nas Media Pustaka.

- Apriani, W. R., Rodhiyah, R., & Hidayat, W. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 252-260. <https://doi.org/10.14710/jiab.2012.851>
- Ginting, A. M., Budiyanti, E., SE, M., Iwan Hermawan, S. P., Rafika Sari, S. E., SE, M., ... & SE, M. (2021). *Telisik Daya Tahan Usaha dan Masyarakat di Tengah Pandemi Covid-19*. Publica Indonesia Utama.
- Harnita, R., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Aek Loba. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(2), 544-554. <https://doi.org/10.36987/ebma.v3i2.3204>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Isnaini, P., & Karim, A. (2021). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor. *PAY Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 3(1), 27-37. <https://doi.org/10.46918/pay.v3i1.976>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Burhanuddin, A., Taibe, P., & Sobirin, S. (2023). Contribution of Village Funds to Regional Economic Recovery in South Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-589. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4350>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Khasanah, M. M., & Nurbaiti, N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1146-1152. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7941>
- Latif, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ESTA DANA VENTURA KOTA PALOPO. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 298-310. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46324>
- Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi, terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Kesatuan

- Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. *INTELEKTUUM*, 3(1), 133-139. <https://doi.org/10.37010/int.v3i1.449>
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Mardjuni, S., Karim, A., & Thanwain, T. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 634-646. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4414>
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Masniadi, R., & Rizqi, R. M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BIAYA KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 5(2), 410-418. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i2.547>
- Mudhiah, L., Nurliza, N., & Dolorosa, E. (2019). Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Aneka Rezeki di Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Sains Pertanian Equator*, 7(3). <http://dx.doi.org/10.26418/jspe.v7i3.26566>
- Nurkaidah, N., Abduh, T., & Karim, A. (2023). Effect of Service Quality on Passenger Satisfaction KMP Sangke Palangga at the Port of Bira-Jampea-Labuan Bajo.
- Oktavianti, N., Nuryani, Y., & Nariah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Peran Serikat Pekerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan PT. DEW Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 604-611. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.625>
- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Baswara: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 137-145.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Rabiyah, U., Suryani, A., & Karim, A. (2021). The Effect of Awareness, Fiscus Services and Taxation Knowledge on Taxpayer Compliance At Madya Makassar Kpp. *International Journal of Innovation Scientific Research and Review*, 3(1), 797-799.

- Sridaryono, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99-111. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka* (Vol. 10). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>
- Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(1), 25-36. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i1.92>