

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI
GARU KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Digunakan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



DESTY ROBASA BR. TAMBUNAN

NPM. 167210397

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

PEKANBARU

2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar”**.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman penulis sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab di didalam proposal penelitian ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan tentu memiliki kekurangan. Untuk membenahi hal itu, penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian proposal penelitian ini banyak pihak yang turut membantu. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.CL selaku Rektorat Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dapat menimba ilmu dalam lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, yang telah menyediakan fasilitas dan memberi dukungan serta kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang beliau pimpin.
3. Bapak Arief Rifa'i H, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis.

4. Bapak La Ode Syarfan, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran dengan memberikan arahan, bimbingan, dan saran-saran dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staf Tata Usaha yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
6. Ibu Manajer sekaligus staff dan jajarannya, khususnya kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo di Kabupaten Kampar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.
7. Terutama kepada Ayahanda Marojahan Tambunan dan Ibunda Yusmaida Manalu yang tiada hentinya memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Riau.
8. Untuk teman-teman khususnya Reny Br. Manurung, Desfy Farhandi, Yulia Kusuma Wati, Yutna Nst, Atika Putri yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis.
9. Tak lupa kepada teman-teman seangkatan yang sama-sama menggali ilmu khususnya angkatan 2016 kelas B Prodi Addministrasi Bisnis yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Semoga Yang Maha Kuasa memberikan Rahmat-Nya kepada beliau-beliau dan semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis

Desty Robasa Br. Tambunan

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Kegunaan Penelitian	8
BAB II: STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	9
1. Konsep Administrasi	9
2. Organisasi	11
3. Manajemen	12
4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	15
5. Manajemen Kerja	16
6. Kepemimpinan	20
7. Budaya Organisasi	21
a. Pengertian Budaya Organisasi	21
b. Jenis-jenis Budaya Organisasi	23

c. Fungsi Budaya Organisasi	29
8. Produktivitas Kerja	31
9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja	38
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Pemikiran	46
D. Hipotesis	47
E. Konsep Operasional Variabel	48
F. Operasional Variabel	49
G. Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian Skala	52
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	54
B. Lokasi Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel	55
1. Populasi	55
2. Sampel	55
D. Teknik Penarikan Sampel	56
E. Jenis dan Sumber Data	57
F. Teknik dan Pengumpulan Data	57
G. Teknik Analisa Data	58
BAB VI. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Profil Perusahaan	63
B. Visi Dan Misi	63
C. Struktur Organisasi	65
D. Aktivitas Perusahaan	67
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	68
B. Hasil Dan Pembahasan Data Indikator Variabel Budaya Organisasi	71
C. Hasil Dan Pembahasan Data Indikator Variabel Produktivitas Kerja	81
D. Hasil Dan Pembahasan Uji Hipotesis	89
BAB VI. PENUTUP	

A. Kesimpulan

99

B. Saran

100

DAFTAR PUSTAKA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

II. 1	Penelitian Terdahulu	40
II. 2	Operasional Variabel Penelitian	50
V. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
V. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
V. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
V. 4	Tanggapan Responden Tentang Kreatif Dalam Bekerja	71
V. 5	Tanggapan Responden Tentang Percaya Diri Dalam Bekerja	72
V. 6	Tanggapan Responden Tentang Aktif Dalam Bekerja	73
V. 7	Tanggapan Responden Tentang Antusias Dalam Bekerja	74
V. 8	Tanggapan Responden Tentang Taat Peraturan Dalam Perusahaan	75
V. 9	Tanggapan Responden Tentang Optimis Dalam Bekerja	76
V. 10	Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Dalam Bekerja	77
V. 11	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerjasama Tim	77
V. 12	Tanggapan Responden Tentang Memberikan Arahan Dan Saran	78
V. 13	Tanggapan Responden Tentang Memotivasi Dalam Bekerja	79
V. 14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel (X)	80
V. 15	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Integritas Tinggi	82
V. 16	Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keterampilan	82
V. 17	Tanggapan Responden Tentang Inisiatif Dalam Bekerja	83
V. 18	Tanggapan Responden Tentang Gigih Dalam Bekerja	84
V. 19	Tanggapan Responden Tentang Kesungguhan Dalam Bekerja	85
V. 20	Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Sesuai Target	86

V. 21	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel (Y)	87
V. 22	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang (X) Dan (Y)	88
V. 23	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)	90
V. 24	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	91
V. 25	Hasil Uji Reliabilitas	92
V. 26	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	93
V. 27	Hasil Uji Signifikan (Uji t)	95
V. 28	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96

Daftar Gambar

Gambar 2. 1	Model Kerangka Pikir	46
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo	67



SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang bertandatangan dibawah ini:

Nama :Desty Robasa Br. Tambunan
Npm :167210397
Program Studi :Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan :Strata Satu (S. 1)
Judul Penelitian :Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komperehensif ini beserta dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah dalam skripsi ini benar karya saya sendiri (tidak plagiat) yang saya tulis sesuai dengan metode kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
 2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
 3. Bahwa, apabila dikemudian hari dan terbukti secara sah bahwa saya melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi sesuai dengna ketentuan Fakultan dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.
- Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Juni 2021
Pelaku Pernyataan

Desty Robasa Br. Tambunan

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN SEI
GARU KABUPATEN KAMPAR**

ABSTRAK

Desty Robasa Br. Tambunan

Didalam suatu organisasi besar seperti perusahaan-perusahaan besar pasti mempunyai banyak karyawan atau pegawai dimana didalamnya terdapat perbedaan karakteristik dan sifat yang harus disatukan dalam satu visi dan misi yaitu untuk keberhasilan perusahaan tersebut dan hal ini disebut dengan kepribadian. Kepribadian sendiri bukan hanya untuk karyawan saja, perusahaan juga memiliki kepribadian yang menjadi adat atau nilai inti perusahaan yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut didefinisikan sebagai nilai-nilai, adat, dan aturan yang menjadi pedoman yang dianut oleh seluruh karyawan perusahaan untuk membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain. Untuk itu budaya harus lebih diperhatikan karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena karyawan dapat bekerja lebih produktif apabila budaya yang diciptakan itu berjalan dengan baik. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garu Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan tipe Deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang dimana sampel ditarik menggunakan metode Simple Random Sampling dan diukur dengan rumus Slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES OF PT. NUSANTARA V
PLANTATION SEI GARO KAMPAR REGENCY**

ABSTRACT

Desty Robasa Br. Tambunan

In a large organization such as large companies must have many employees or employees in which there are differences in characteristics and traits that must be united in one vision and mission, namely for the success of the company and this is called personality. Personality itself is not only for employees, the company also has a personality that becomes a custom or core value of the company called organizational culture. The organizational culture is defined as the values, customs, and rules that serve as guidelines adopted by all employees of the company to differentiate the company from other companies. For this reason, culture must be paid more attention because it affects employee work productivity because employees can work more productively if the culture created is going well. The object of this research is the employees of PT. Nusantara V Plantation Sei Garo Gardens, Kampar Regency. This study uses a quantitative method with a Descriptive type with a sample of 80 people where the sample is drawn using the Simple Random Sampling method and is measured by the Slovin formula. The results of this study indicate that there is a positive influence between organizational culture on employee work productivity so that it can be concluded that organizational culture has an effect on employee productivity.

Keywords: Organizational Culture, Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam persaingan yang kompetitif, organisasi atau perusahaan harus menyadari pentingnya evaluasi kinerja dan organisasi harus melakukan serangkaian perbaikan sehingga organisasi tersebut mampu bersaing. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu yang pertama sumber daya manusia, karyawan, atau tenaga kerja dan yang kedua yaitu sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja.

Selain itu, dalam persaingan suatu organisasi juga harus mempunyai kondisi organisasi yang kondusif, sehingga para karyawan yang bekerja di perusahaan dapat berupaya secara maksimal untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya memiliki kepribadian. Kepribadian yang dimaksud merupakan sebuah budaya organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan di suatu perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga merupakan nilai inti sebagai esensi falsafah perusahaan untuk mencapai sukses yang didukung semua warga organisasi dan memberikan pemahaman bersama tentang arah bersama dan menjadi pedoman perilaku mereka.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, bagaimana cara mereka bekerja dengan tim, dan cara mereka dalam menggambarkan pekerjaannya. Tanpa adanya budaya organisasi maka seorang karyawan akan merasa kebingungan untuk melakukan aktivitasnya karena tidak mengerti dengan pedoman lingkungan perusahaan. Karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen. Dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang bagaimana cara-cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi dimana. Pada dasarnya kehadiran dan keberadaan seseorang sebagai anggota organisasi hanya akan diterima oleh berbagai pihak lain, seperti atasan langsung, manajemen, dan rekan-rekan setingkat apabila yang bersangkutan mau, mampu dan bersedia melakukan berbagai jenis penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya sehingga mencerminkan penerimaannya tentang budaya organisasi. Bahkan keberhasilannya sebagai anggota organisasi pada tingkat yang dominan ditentukan oleh kemauan, kemampuan dan kesediaan tersebut. Dengan kata lain, setiap orang yang pada mulanya datang ke suatu organisasi atau perusahaan dengan budaya pribadi, harus dengan segera mempelajari budaya organisasi bersangkutan untuk melihat penyesuaian-penyesuaian apa yang perlu dan tidak perlu dilakukannya.

Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan

dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja karyawan.

Budaya organisasi telah hadir sebagai bagian dari sinergi yang menghasilkan perkembangan dan kemajuan perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya, seperti struktur dan strategi organisasi. Artinya untuk memperoleh hasil sinergi yang optimal bagi perkembangan organisasi harus ada keselarasan antara strategi, struktur, dan kultur. Jadi, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak terlihat tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan memburuk maka kinerja organisasi pun akan menurun. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Banyak yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya maka semakin besar pula produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat, bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dan input. Produktivitas tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan beberapa variabel. Dan berbicara dengan produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi dan sebagainya.

PT. Perkebunan Nusantara V (PTP N V) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan yang memiliki kebun inti kelapa sawit yang tergolong sangat luas yang berpusat di Jl. Rambutan No. 43, Pekanbaru-Riau. Perusahaan ini memiliki unit-unit usaha yang tersebar di berbagai kabupaten di provinsi Riau. PT. Perkebunan Nusantara V (PTP N V) memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS), 4 unit Distrik, dan 21 unit kerja lainnya. Diantara 21 unit kerja lainnya penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo (PTP N V SGO).

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo terletak di Kabupaten Kampar Kecamatan Tapung. Sebagai salah satu Perseroan perkebunan milik negara yang telah cukup lama bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, untuk meningkatkan kinerja, Perseroan melakukan berbagai bentuk usaha yang menjadi srateginya, antara lain meningkatkan volume dan kualitas produksi hasil olah minyak sawit dan sebagainya. Dengan mutu hasil produksi sesuai standar nasional dan internasional diharapkan komoditi-komoditi tersebut dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu perusahaan melakukan efisiensi dan efektivitas disemua lini produksi termasuk didalamnya kegiatan pembukaan

lahan, penanaman ulang, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya. Dan sesuai dengan motto dan nilai-nilai yang menjadi pedoman perusahaan yaitu “Sinergi, Integritas, Profesional” maka perusahaan melakukan peningkatan kinerja kepada karyawannya agar lebih produktif.

Untuk mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan agribisnis yang terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif. Sumber daya manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena memiliki budaya organisasi yang kuat.

Dengan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menemukan fenomena atau gejala yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun fenomena yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. PT. Perkebunan Nusantara V merupakan perusahaan yang sudah sangat familiar karena perusahaan tersebut tergolong perusahaan yang besar dan memiliki banyak karyawan. Banyak orang menafsirkan bahwa karyawan yang bekerja atau orang yang memiliki hubungan dengan perusahaan ini adalah orang-orang yang beruntung dan faktanya hal tersebut adalah benar adanya, karena perusahaan ini sudah sangat berkembang dan mempunyai banyak cabang. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo merupakan salah satu cabang perusahaan yang pada saat ini menjadi andalan dikarenakan hasil produksi yang sedang mengalami peningkatan. Hal inilah yang

menyebabkan banyaknya masyarakat sekitar berantusias ingin menjadi salah satu bagian karyawan di perusahaan tersebut.

2. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo yang terletak di Kabupaten Kampar merupakan salah satu cabang PT. Perkebunan Nusantara V yang terakhir melakukan reflanting pada akhir tahun 2018, dan pada saat ini sudah masuk pada fase produksi. Pada awal tahun 2019, karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo bekerja dengan target yang produksi yang masih rendah, namun pada akhir tahun target produksi sudah kembali normal. Hal ini juga ditekankan pada karyawan bagian perawatan yang terus melakukan inovasi sehingga produksi meningkat secara berkelanjutan. Pimpinan perusahaan tidak menerapkan budaya yang menekankan karyawan bekerja untuk mencapai target dengan strategi yang dapat membuat pribadi karyawan tersebut menjadi merasa dipaksa untuk bekerja. Pimpinan menekankan untuk menggunakan teknologi yang modern dan juga menerapkan strategi pemberian penghargaan dan sanksi atau dalam perusahaan tersebut dikenal dengan sebutan “Reward and Consequence” guna mendorong karyawan untuk terus menghasilkan kinerja terbaik. Alhasil, sepanjang semester tahun pertama 2019 sampai dengan 2020 produksi memenuhi target dan rencana kerja perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo mencatatkan pendapatan sekitar Rp 200 Miliar pada tahun 2019. Pada tahun 2020, pendapatan ditargetkan naik sekitar 16.25 persen. Namun untuk pendapatan tahun 2018 tidak dipublikasi

dikarenakan masih pada tahap reflanting dan tidak ada produksi. (sumber ptpn5.com & ptpn5sqa.com)

Dari fenomena diatas, penulis menemukan alasan yang kuat dan tertarik untuk meneliti tentang Budaya Organisasi yang ada di dalam PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo yang dirangkum kedalam judul:

“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah: **Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar?**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang di terapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu bisnis khususnya di dalam perusahaan-perusahaan besar.

b. Kegunaan Akademis

1. Dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang berhubungan atau berkaitan dalam konteks permasalahan yang sama yaitu budaya organisasi dan produktivitas kerja.
2. Dapat digunakan sebagai sumber pembelajaran pada materi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

c. Kegunaan Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan dalam memperbaiki manajemen dan sumber daya manusia (SDM) perusahaan sehubungan dengan penerapan budaya organisasi yang dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Konsep Administrasi

Administrasi secara umum adalah sekelompok orang sebagai suatu kesatuan menjalankan proses kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi adalah rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat-menyurat (koresponden) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya yang dilakukan dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siagian (2012;2), administrasi merupakan penyelenggaraan serangkaian kegiatan oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu. Administrasi mengandung lima unsur, yaitu:

- a. Unsur Proses, Pada dasarnya sesuatu dapat dikatakan sebagai proses apabila menyangkut keberlangsungan dan kesinambungan sesuatu itu sejak dimulai hingga berakhir.
- b. Unsur Rangkaian Kegiatan, Rangkaian kegiatan yang diselenggarakan berbeda dari satu organisasi ke organisasi yang lain, namun terhadap berbagai prinsip yang perlu dipegang teguh. Melalui universalitas prinsip-prinsip penyelenggaraan itulah berkembang teori dan rumus-rumus ilmiah

- c. yang mengakibatkan tumbuhnya Administrasi sebagai salah satu disiplin ilmiah.
- d. Unsur Kelompok Orang, Secara kategorikal dapat dinyatakan bahwa administrasi ada karena manusia, demi kepentingan manusia, dan dijalani oleh manusia. Artinya tanpa manusia tidak akan ada administrasi, karena administrasi diciptakan oleh manusia dan untuk berbagai kepentingan manusia dan jelas manusia merupakan unsur terpenting didalamnya.
- e. Unsur Sarana dan Prasarana, tidak dapat disangkal bahwa tersedianya sarana dan prasarana tertentu dalam penyelenggaraan rangkaian kegiatan oleh sekelompok manusia merupakan keharusan mutlak. Tidak mungkin menjalankan roda administrasi tanpa sarana dan prasarana tertentu. Memang tidak mungkin melakukan kategorisasi yang universal tentang sarana dan prasarana yang diperlukan karena jumlah, bentuk dan jenisnya ditentukan oleh bentuk dan jenis rangkaian kegiatan yang harus dilakukan.
- f. Unsur Tujuan, Pembinaan paling kuat dalam menjalankan roda Administrasi adalah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, suatu organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian dan definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa administrasi adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan disepakati bersama.

Administrasi ada dua yaitu bisnis (niaga) dan publik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan objek perusahaan yang bergerak dengan tujuan utama yaitu

mendapatkan keuntungan (profit). Maka dari itu penulis menggunakan bentuk administrasi bisnis. Menurut Poerwanto (2006:25) administrasi bisnis adalah keseluruhan kerja sama dalam memproduksi barang atau kerja sama dalam memproduksi barang atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan hingga pada penyampaian barang atau jasa tersebut kepada pelanggan dengan memperoleh dan memberikan keuntungan secara seimbang, bertanggung jawab, dan berkelanjutan.

2. Organisasi

Menurut Koontz & Donnell dalam Hasibuan (2008:25) organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal dan horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. jadi organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal dan hierarkis, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang atau individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan dan disepakati bersama.

Berdasarkan proses terbentuknya, ada dua macam organisasi, yaitu:

a. Organisasi Formal

Organisasi formal merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan hubungan kerja yang rasional. Organisasi formal

memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik yang menjelaskan hubungan-hubungan otoritasnya, kekuasaan dan tanggung jawabnya. Sasaran organisasi formal dinyatakan secara status, imbalan, pangkat, jabatan, serta prasyarat lainnya yang terurut dengan baik dan terkendali. Contoh organisasi ini adalah perusahaan-perusahaan besar.

b. **Organisasi Informal**

Organisasi informal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang terlihat pada suatu aktivitas serta tujuan yang tidak disadari. Singkatnya, organisasi informal adalah organisasi yang terbentuk secara tidak sadar atau tidak sengaja. Contohnya adalah arisan Ibu-ibu, camping ke gunung, dan lain-lain.

3. Manajemen

Kata manajemen sudah sangat populer dan telah banyak diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda. Menurut Hasibuan (2009;2), manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dipihak lain, manajemen dikatakan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha dari individu dalam perusahaan atau organisasi dalam penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Stoner dalam Handoko, 2012;8). Manajemen tidak dapat menjalankan dan melaksanakan sendiri kegiatan dan aktivitasnya yang bersifat operasional karena pada hakekatnya manajemen berfungsi untuk melakukan semua kegiatan yang

perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.

Manullang (2001;5), untuk mendukung manajer dalam mencapai tujuannya maka apa yang manajer menggunakan istilah “Enam M” atau dengan kata lain yang sering disebut sarana (tool). Enam M yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Man, yaitu tenaga kerja manusia baik pemimpin maupun seorang tenaga kerja operasional untuk pelaksanaan kegiatan atau aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manusia atau man merupakan sarana yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan karena pada hakekatnya manusia yang telah menentukan tujuan tersebut maka manusia juga yang dapat melakukan dan mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka manusia akan melakukan berbagai aktivitas yang tak lepas dari tinjauan proses seperti *planning, organizing, actuiting, directing*, maupun *controlling*.
- b. Money, yaitu uang yang dibutuhkan sebagai modal materi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjalankan berbagai aktivitas di dalam perusahaan atau organisasi agar tidak terkendala sedikitpun maka diperlukan uang (money). Pada dasarnya uang juga merupakan unsur terpenting setelah manusia (man) karena uang sangat diperlukan, contohnya upah dan gaji karyawan, mengadakan pengawasan, proses produksi, membeli bahan-bahan, peralatan, dan lain sebagainya.

- c. Material, yaitu bahan-bahan yang dibutuhkan dan diperlukan sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Methods (Metode), yaitu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. metode yang dimaksud adalah gambaran strategi yang digunakan oleh individu yang dijadikan sebagai alat dan sarana untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e. Markets, yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa yang di produksi. Tanpa adanya pasar bagi produksi maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak mungkin terjadi.
- f. Marchines, yaitu alat-alat atau mesin-mesin yang diperlukan dan digunakan dalam melakukan berbagai kegiatan atau aktivitas di dalam suatu perusahaan, misalnya alat-alat yang digunakan untuk proses produksi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu atau seni yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang berguna dalam mencapai tujuan dalam organisasi melalui orang lain. Selain itu manajemen juga merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam rangka menciptakan strategi guna untuk memperoleh sesuatu hasil pencapaian tujuan yang sudah di rencanakan dan ditetapkan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manusia merupakan pemeran utama dalam suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki akal yang menjadikan manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi dan paling dominan dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan atau organisasi serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan memiliki berbagai alat-alat yang begitu modern dan canggih, karena pada dasarnya secanggih dan semodern apapun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan akan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika tidak ada karyawan yang menjalankannya. Karyawan dalam sebuah perusahaan juga harus dikontrol dan diatur dalam kata lain yaitu dipimpin oleh seorang manusia yang disebut pemimpin atau manajer. Peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks. Dikatakan sulit karena karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai akal/pemikiran dan perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang membuat karyawan akan sulit diatur dan dikuasai layaknya mengatur mesin.

Hasibuan (2001:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau ilmu yang digunakan pemimpin untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Disisi lain manajemen sumber daya manusia juga merupakan pengembangan dan pemanfaatan personil atau pegawai bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional (Gomes, 2003;4).

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

5. Manajemen Kerja

Triton (2007:35) manajemen kinerja adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standard dan persyaratan atribut atau kompetisi yang disetujui bersama. Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Simanjuntak (2005:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Manajemen kinerja adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dengan menggunakan cara-cara yang

efektif dan efisien. Manajemen kinerja dapat berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain. Baik di tingkatan organisasi maupun individu, salah satu fungsi kunci dari manajemen adalah mengukur dan mengelola organisasi atau perusahaan. antara gagasan, tindakan dan hasil terdapat suatu perjalanan yang harus ditempuh, dan barangkali istilah yang paling sering digunakan di dalam keseharian yang menggambarkan perkembangan dari perjalanan tersebut dan juga hasilnya adalah “kinerja” (Brudan 2010).

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, yang disesuaikan dengan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi atau individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output.

Makna dari istilah kinerja secara komprehensif didiskusikan oleh Folan et al (2007), yang menegaskan tiga prioritas dari kinerja, yaitu antara lain:

- a. Kinerja dianalisis berdasarkan setiap entitas di dalam lingkup lingkungan di mana dia beroperasi. Artinya kinerja suatu perusahaan harus dianalisis berdasarkan ruang lingkup target pasar dimana dia beroperasi.
- b. Kinerja selalu berkaitan dengan satu atau lebih tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi itu sendiri . suatu organisasi juga harus mengevaluasi kinerjanya berdasarkan pada tujuan dan target yang ditentukan dan yang akan diterima secara internal dan bukannya atas target yang digunakan oleh entitas di luar dirinya.

- c. Kinerja disaring menjadi karakteristik yang relevan dan bisa dikenali.

Kinerja juga akan meningkat karena adanya perbaikan dari satu atau lebih aspek yang kemudian menjadi suatu pencapaian yang baik dalam peningkatan kinerja organisasi. Aspek tersebut antara lain, yaitu:

- a. **Stabilitas Organisasi** yang terkait dengan pertanyaan apakah layanannya bisa secara konsisten diantarkan dan organisasi bisa terus bertahan.
- b. **Stabilitas Finansial** yang terkait dengan kemampuan organisasi dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Misalnya, kemampuan untuk membayar tagihan-tagihan. Stabilitas finansial seringkali kurang dihiraukan sebagai perihal yang penting dalam peningkatan kapasitas.
- c. **Kualitas Program (Produk dan Layanan)** yang didasarkan pada indikator dampak termasuk riset memadai tentang bagaimana program yang efektif serta sistem pengelolaan hasil keluaran.
- d. **Pertumbuhan Organisasi** yang didasarkan pada kemampuan mendapatkan sumber daya dan menyediakan lebih banyak layanan.

Dengan demikian, manajemen kerja adalah suatu proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran yang akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik panjang maupun pendek. Manajemen kerja juga berhubungan dengan proses kerja, manajemen pengembangan, dan imbalan. Manajemen kinerja dapat menjadi suatu kekuatan penggabung yang amat kuat, memastikan proses tersebut dihubungkan secara tepat

sebagai bagian fundamental dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilaksanakan oleh manajer di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2007:68) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja secara optimal, yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan yang potensi dan kemampuan reality yang artinya bahwa setiap pegawai di dalam perusahaan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki sikap mental yang harus dibentuk dengan baik dan harus digerakkan. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik yang artinya pegawai tersebut harus siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi dalam memahami tujuan target kerja yang hendak dicapai dan mampu memanfaatkan serta menciptakan situasi kerja.

Dilihat dari hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin, motivasi tersebut muncul di dalam diri seseorang karena ia merasa didorong dan diarahkan

untuk melakukan sesuatu. Disini pengarahan menjadi kunci utama yang paling efektif untuk membawa pegawai kearah pencapaian hasil pekerjaan yang baik.

6. Kepemimpinan

Siagian (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Artinya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan rela untuk menunjang berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan untuk membuat karyawannya mau melakukan apa yang diperintakkannya dengan menggunakan komunikasi yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan karyawannya agar mau melaksanakan perintah dan kehendaknya secara penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati tanpa merasa adanya keterpaksaan dalam melakukan perintahnya.

Kartono (2008) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki tiga unsur sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan ataupun kelompok
- b. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

7. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Edward Burnett dalam buku *Budaya Organisasi* menyatakan bahwa budaya mempunyai cakupan yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang terdapat dalam suatu lingkungan masyarakat. Budaya itu sendiri merupakan suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Budaya juga suatu asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan dan diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Robbins dalam buku *Organizational Behavior* menyatakan bahwa budaya organisasi atau perusahaan merupakan sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang menjadikan perusahaan tersebut beda dengan perusahaan lainnya.

Di dalam suatu perusahaan, budaya organisasi dijadikan sebagai nilai inti esensi falsafah perusahaan karena berisikan nilai-nilai dan norma perilaku kelompok dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dibuat dan didukung oleh seluruh warga perusahaan yang artinya budaya tersebut harus dilaksanakan dan dilakukan oleh seluruh pegawai atau karyawan karena dengan adanya budaya dalam suatu

organisasi maka seluruh karyawan atau pegawai akan menjadi lebih terarah dan terkontrol baik dari segi perilaku dan segala macamnya yang menyangkut sifat karakteristik pribadi karyawan atau pegawai karena hal ini berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. budaya organisasi terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar atau pedoman perilaku
- b. Keyakinan yang dianut bersama
- c. Pemimpin pencipta budaya organisasi atau perusahaan
- d. Pedoman perilaku dalam mengatasi masalah
- e. Sistem nilai atau nilai-nilai yang dianut
- f. Lingkungan internal dan eksternal
- g. Pewarisan dan penyesuaian

Budaya organisasi pada umumnya berkaitan dengan lingkungan atau personalitas organisasi dengan segala dimensi masalah yang dihadapi. Budaya organisasi memiliki 4 (empat) aspek, yaitu:

- Pola ritual
- Gaya manajemen
- Sistem dan prosedur manajemen
- Norma-norma dan prosedur-prosedur tertulis dan tidak tertulis

b. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam buku Arie Indra Chandra membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:

1. Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan. Informasi individual yang dimaksud adalah klarifikasi sasaran pertimbangan logika dan perangkat pengarahan. Sedangkan tujuan kinerja yang dimaksud adalah efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak.

2. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi. Informasi intuitif yang dimaksud adalah sumber pengetahuan yang dalam, pendapatan, dan inovasi. Sedangkan tujuan revitalisasi adalah dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan.

3. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi. Informasi kolektif yang dimaksud adalah diskusi, partisipasi, dan konsensus. Sedangkan tujuan kohesi yang dimaksud adalah iklim, moral, dan kerja sama kelompok.

4. Budaya Hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan. Informasi formal yang dimaksud adalah dokumentasi, komputasi, dan evaluasi. Sedangkan tujuan kesinambungan yang dimaksud adalah stabilitas, kontrol, dan koordinasi.

Berdasarkan Tujuannya

Taliziduhu Ndraha dalam bukunya Budaya Organisasi membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu:

- a. Budaya Organisasi Perusahaan
- b. Budaya Organisasi Publik
- c. Budaya Organisasi Sosial
- d. Karakteristik Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins menyatakan ada 10 (sepuluh) karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengemukakan pendapatnya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi apabila pendapatnya menyangkut ide untuk menjadikan organisasi atau perusahaan mengalami kemajuan dan perkembangan.

2. Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai untuk bertindak agresif dan inovatif untuk membuat kemajuan dan perkembangan pada organisasi atau perusahaan serta berani untuk mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan yang dimaksud adalah sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi yang dimaksudkan adalah sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen disini adalah sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahannya. Perhatian manajemen terhadap karyawan yang

menjadi bawahannya sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Identitas

Identitas yang dimaksud adalah sejauh mana para anggota atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan yang dimaksud adalah sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/karyawansuatu organisasi/perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sebaliknya, apabila sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih akan mengakibatkan tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat menghambat kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

9. Toleransi Terhadap Konflik

Dalam hal ini, toleransi yang dimaksud adalah sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Pancanowsky dan O'Donnel, 1983 menyatakan bahwa secara spesifik kinerja budaya atau kinerja komunikasi dapat tercermin dalam lima pola kinerja komunikasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kinerja Komunikasi yang terampil dalam bentuk ritual yang meliputi personal ritual, social ritual, dan organizational ritual. Ritual yang dimaksud adalah suatu tindakan yang akan diikuti oleh kelompok secara familial dan rutin.

- Personal Ritual adalah tindakan rutin yang dilakukan secara individual
- Social Ritual adalah tindakan yang dilakukan secara bersama-sama, namun tidak berkaitan dengan pekerjaan
- Organizational Ritual adalah kebiasaan yang diikuti oleh kelompok dalam organisasi secara teratur

b. Kinerja Organisasi Yang Disebut *Passion*

Yang dimaksud *passion* adalah seseorang atau karyawan suatu organisasi/perusahaan akan selalu mengulang-ulang cerita dramatis atau segala sesuatu yang selalu dikerjakannya atau dilakukan orang lain yang diidolakan atau kondisi dan kesuksesan dari organisasinya.

c. Kinerja Organisasi Yang Dilakukan Secara Sosial

Kinerja ini dimaksudkan untuk menebalkan sopan santun dan ditaatinya aturan-aturan organisasi. Kinerja ini adalah proses identitas kelompok. Misalnya: cerita, jargon-jargon, senda gurau, komplain, argumentasi, ungkapan-ungkapan, konsultasi-konsultasi, serta kritik-kritik.

d. Kinerja Organisasi Yang Disebut *Organizational Politics*

Kinerja komunikasi ini dimaksudkan sebagai perilaku yang diciptakan untuk menguatkan permohonan terhadap kekuasaan, wewenang, atau sesuatu hal lain yang berdampak seperti penampilan kepemimpinan, pengelompokan–pengelompokan, dan tawar-menawar (*bargaining*) kekuasaan.

e. Kinerja Komunikasi Yang Disebut Enkulturasasi

Kinerja komunikasi merupakan proses belajar budaya dari para anggota organisasi, diantaranya melalui perjalanan karier, orientasi karyawan baru, dan lain-lain.

c. **Fungsi Budaya Organisasi**

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:
 - a. Berperan menetapkan batasan
 - b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi
 - c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual.
 - d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan setiap antar karyawan di dalam organisasi atau perusahaan.
 - e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2. Schein dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pertumbuhan suatu organisasi, yaitu:
 - a. Fase Awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi. Pada fase ini, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain.
 - b. Fase Pertengahan Hidup Organisasi. Pada fase ini, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.
 - c. Fase Dewasa. Pada fase ini, budaya organisasi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.
3. Susanto dalam *Konsep Budaya Perusahaan* menyatakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut:
 - a. Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
 - b. Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* perusahaan yang akan dikuasai.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat diketahui bahwa fungsi utama budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi, maupun kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Sebagai integrator.
- f. Membentuk perilaku bagi para karyawan.
- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- i. Sebagai alat komunikasi.

8. Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur didalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Hasibuan (1996;126) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) dan

sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang singkat atau tepat.

Sumber yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

a. Bersumber Dari Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan sesuatu yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat mempersingkat waktunya dalam melakukan pekerjaan tersebut. Misalnya dengan diadakannya "Time and Motion Study". Diadakannya program tersebut dapat menciptakan gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b. Bersumber Dari Karyawan Itu Sendiri

Semangat kerja karyawan merupakan unsur terpenting karena menyangkut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui:

- Gaji yang memadai
- Kebutuhan karyawan yang perlu diperhatikan
- Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Selain sumber-sumber diatas, juga terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pendidikan

Tingkat kecerdasan dan kemampuan karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin besar kemungkinan untuk orang tersebut mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2. Kesehatan Jasmani dan Rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena pada dasarnya, manusia juga mempunyai keterbatasan dalam stamina tubuhnya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat. Kadang kala lingkungan dapat menjadi unsur utama seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Karena pada dasarnya seseorang akan bekerja dengan memperhatikan lingkungan sekitarnya terlebih dahulu.

4. Faktor Manajerial

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam melakukan keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik

pada tingkat individu, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari sudut pandang produktivitas para tenaga pelaksana berbagai kegiatan operasional yang pada umumnya bersifat teknis, akan tetapi juga dari produktivitas kerja dan bahkan juga produktivitas manajerial. Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam perusahaan, karena pada dasarnya seseorang akan lebih mudah melakukan aktivitas dan pekerjaannya apabila ia mempunyai sesuatu atau seseorang yang memotivasinya. Dalam suatu perusahaan, biasanya seorang pimpinan adalah orang yang akan memberikan motivasi tersebut kepada bawahannya atau karyawannya. Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya agar mampu melakukan tugasnya tanpa unsur paksaan karena hal ini menyangkut peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Tetapi memotivasi karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6. Peralatan Yang Digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan

meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

Selain itu, Anoraga (2005:56-60) juga mengungkapkan bahwa produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan
- b. Manajerial skill atau kemampuan pimpinan perusahaan
- c. Lingkungan kerja yang baik
- d. Upah kerja
- e. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja
- f. Disiplin kerja karyawan
- g. Kebudayaan suatu negara
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kesehatan dan keselamatan pekerja karyawan
- j. Fasilitas kerja (kebijakan dan sistem administrasi perusahaan)
- k. Etos kerja

Hamid (2002:20) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan yang dapat diwujudkan melalui mengoptimalkan kinerja yang tercermin pada

besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisien serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.

Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. Produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif.
- b. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas untuk produksi.
- c. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Cara yang dipakai untuk mengukur produktivitas adalah dengan membandingkan antara barang yang dihasilkan (output) dengan faktor produksi yang digunakan, tetapi pengukuran produktivitas kerja karyawan juga tidak terlepas dari pengaruh jenis pekerjaan yang dilakukan dan tujuan organisasi tempat ia bekerja. Dengan demikian untuk mengukur produktivitas kerja harus dilihat dari jenis pekerjaannya sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Meier seperti yang dikutip oleh As'ad (1987:62) yang membagi jenis pekerjaan menjadi dua, yaitu:

1. Pekerjaan Produksi, dimana secara kuantitas orang bisa membuat suatu standar yang objektif.
2. Pekerjaan Yang Non Produksi, dimana penentuan sukses atau tidaknya seseorang dalam tugasnya biasanya dapat melalui "*human judgement*" atau pertimbangan subjektif.

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan maka diperlukan adanya suatu indikator sebagaimana yang diungkapkan oleh Sutrisno (2011:1040), sebagai berikut:

1. Kemampuan Untuk Melaksanakan Tugas

Kemampuan seseorang karyawan tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme para karyawan dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai atau Kuantitas Kerja

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati dari hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan usaha untuk lebih baik daripada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk membangkitkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dicapai. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Dengan begitu, untuk harapan menjadi lebih baik akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan diri.

5. Mutu dan Kualitas Kerja

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kerja pada diri sendiri akan sangat berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan merupakan pengertian dari efisiensi. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

9. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk menciptakan budaya kerja dalam perusahaan dan mengajak seluruh bawahannya untuk melakukan dan melaksanakan budaya tersebut.

Produktivitas kerja yang tinggi akan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai budaya organisasi yang menjadi suatu pedoman yang berisikan nilai-nilai dan norma-norma perusahaan yang menjadikan perusahaan itu memiliki karakteristik pembeda dari perusahaan lainnya. Tetapi peningkatan tersebut akan

terjadi apabila seluruh anggota perusahaan harus mampu menaati dan melakukan budaya tersebut. Apabila budaya tersebut hanya sebagai sampel dan tidak dikembangkan dan dilakukan, maka untuk mencapai gelar perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan tidak tercapai.

Hal ini ditegaskan oleh Kotter dan Heskett dalam buku *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Organisasi* bahwa budaya organisasi erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Kotter dan Heskett menyatakan bahwa:

1. Budaya perusahaan mempunyai dampak yang berarti terhadap produktivitas kinerja ekonomi jangka panjang.
2. Budaya perusahaan mungkin akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam waktu yang akan datang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Berdasarkan teori di atas, dapat diasumsikan bahwa adanya budaya organisasi akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, dengan tidak terlaksanakannya dengan baik budaya organisasi juga akan berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data. Dalam bab ini, berisikan berbagai teori-teori yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan dalam penelitian. Teori yang terdapat di dalamnya akan digunakan untuk alasan mengukur seberapa pentingnya penelitian ini harus dilakukan. Adapun titik berat dalam penelitian ini adalah pada teori budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel/ Indikator Penelitian	Metode Penelitian	Lokasi	Hasil Penelitian
1.	Vidi Primadhania (2012) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Otsuka Indonesia	Budaya Organisasi (X) Produktivitas Kerja (Y)	Menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana.	Jakarta, Indonesia	Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia maka diperoleh

NO	Judul Penelitian	Variabel/ Indikator	Metode Penelitian	Lokasi	Hasil Penelitian
					kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktifitas kerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia, hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi linier sederhana yang menyatakan bahwa pengaruh yang dihasilkan cukup besar.
2.	M. Anton Septadi dan Zunaidah (2014) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan	Budaya Kerja (X) : 1) Datang tepat waktu 2) Ikut apel 3) Bekeja terprogram 4) Bertanggung jawab 5) Sopan santun	Menggunakan metode survey melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif bersifat deskriptif.	Palembang, Sumatera Selatan	Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan hasil penelitian dengan variabel independen budaya organisasi dan

[illegible]

No	Judul Penelitian	Variabel/ Indikator	Metode Penelitian	Lokasi	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals di Kabupaten Halmahera Utara	Produktivitas Kerja (Y)	kuantitatif melalui regresi linier berganda.		organisasi (X) dengan produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan.
5.	Nico Sanjaya (2007) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Paket dan Logistik PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kelas II Bandung	Budaya Organisasi (X): 1) Inovasi dan pengembangan resiko (X1) 2) Perhatian kerincian (X2) 3) Orientasi hasil (X4) 4) Orientasi tim (X5) 5) Keagresifan (X6) Produktivitas Kerja (Y): 1) Jumlah waktu 2) Mutu dan kualitas 3) Efisiensi	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan regresi linier sederhana.	Bandung, Jawa Barat	Berdasarkan penghitungan menggunakan agresi linier sederhana maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila produktivitas meningkat berarti budaya organisasi dilakukan dengan sangat baik dan begitu sebaliknya.

No	Judul Penelitian	Variabel/ Indikator	Metode penelitian	Lokasi	Hasil Penelitian
		dan efektivitas			

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, terlihat bahwa terdapat beberapa perbedaan terhadap penelitian yang akan peneliti lakukan, diantaranya:

- 1) **Judul** : *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nusa Halamahera Minerals.
 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi.
 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Divisi Paket dan Logistik PT POS Indonesia (Persero).
 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Otsuka Indonesia.
 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Pengelolah Pengembangan Tamna Mini Indonesia Indah.

Perbedaan :Judul Penelitian ini tidak memiliki perbedaan terhadap judul penelitian yang akan diteliti, hanya saja beda diobjek.

- 2) **Variabel** :Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X) dan Produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y).

Perbedaan :Terdapat persamaan pada variabel hanya indikator saja yang membedakan. Hal tersebut tergantung pada asal teori yang digunakan dalam penelitian.

- 3) **Metode** :Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan tipe deskriptif melalui teknik regresi linier sederhana.

Perbedaan :Beberapa menggunakan metode survey melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui teknik regresi linier berganda.

- 4) **Bahas** :Penelitian dilakukan melalui penarikan sampel menggunakan teknik simple random sampling atau diambil secara acak dengan analisis data melalui uji kuesioner dengan berbagai uji perhitungan mulai dari uji regresi linier sederhana sampai pada uji hipotesis.

Perbedaan :Penelitian dilakukan melalui pengambilan sampel non probabilitas dengan teknik sampel convenience dan analisis data yang diperoleh melalui kuesioner.

- 5) **Hasil** :Melalui uji hipotesis temukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan :Terdapat hasil yang sama namun berbeda pada kekuatan pada hasilnya. Artinya, ada yang ditemukan hasil yang menyatakan bahwa antar variabel memiliki pengaruh tetapi diantaranya memiliki ikatan yang lemah.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa hasil penelitian yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hasil yang berbeda-beda, hal tersebut membantu peneliti untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya budaya organisasi yang berada pada PT.

Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar terhadap produktivitas kerja karyawannya.

C. Kerangka Pemikiran

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo adalah perusahaan cabang dari PT. Perkebunan Nusantara V yang berpusat di Kota Pekanbaru tepatnya di Jl. Rambutan. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang dimana dalam menjalankan aktivitas usahanya maka perusahaan perlu melakukan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 2.1 Model Kerangka Pikir Penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar



Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan dimensi-dimensi dari budaya organisasi yang terdiri dari *kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim*. Kemudian yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat yaitu produktivitas konsumen.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015;20) hipotesis merupakan prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis juga dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris menggunakan data.

Dari latar belakang dan teori yang digunakan maka dapat diangkat suatu hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- a. H_a = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan tersebut.
- b. H_o = Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan tersebut.

E. Konsep Operasional Variabel

Untuk memberikan kesatuan pendapat maka perlu kiranya penulis mengemukakan konsep operasional. Konsep yang dipakai dalam proses penelitian yang dimaksud untuk menerjemahkan konsep teoritis yang ada sehingga tercipta suatu pengertian dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, penulis akan menjelaskan pemakaian konsep-konsep penelitian untuk menghindari kekeliruan dalam pemakaian konsep yang meliputi:

1. Administrasi adalah serangkaian proses kerjasama yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar.
2. Organisasi adalah suatu kerja sama beberapa orang yang membagi tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan kerja dan menyatukan aktivitasnya kearah pencapaian tujuan bersama pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar.
3. Manajemen sebagai cara dalam mengatur orang lain atau pihak-pihak yang terlihat dalam suatu lingkungan organisasi yang memiliki tujuan yang sama, tanpa adanya manajemen yang baik perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

5. Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai salah satu faktor yang dapat membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang dimaksud biasanya ialah adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Sederhananya, budaya organisasi berarti bahwa dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang “cara-cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi”.
6. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Yang artinya suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur didalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

F. Operasional Variabel

Sugiyono (2002), Variabel penelitian ialah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau indenpenden merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen

(variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah budaya organisasi (X).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah produktivitas kerja (Y).

Operasional variabel akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan secara tertutup akan memerlukan skala pengukuran. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah **Skala Ordinal**. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang didasarkan pada jenjang atau rangking sehingga datanya hanya menunjukkan yang lebih tinggi atau lebih rendah.

Tabel 2. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Penilaian
Budaya organisasi (X) merupakan salah satu faktor pembeda suatu organisasi dari organisasi lainnya yang digunakan sebagai suatu pokok penyelesaian masalah-masalah	1. Kesadaran Diri	Mendorong inisiatif individual.	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Tidak Berpengaruh (1)
	2. Keagresifan	Mendorong keyakinan dalam bertindak	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Tidak Berpengaruh (1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Penilaian
eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diturunkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi tersebut.	3. Kepribadian	Kemampuan dalam menilai diri, situasi, dan prestasi yang diperoleh secara realistik, dan menerima tanggung jawab.	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Cukup Berpengaruh (1)
	4. Performa	Kemampuan dalam bertindak dan mengambil keputusan.	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Cukup Berpengaruh (1)
	5. Orientasi Tim	Kemampuan dalam meningkatkan komunikasi dan bekerjasama.	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Tidak Berpengaruh (1)
Produktivitas (Y) kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangan biaya sumber daya yang digunakan untuk	1) Kemampuan atau Kualitas	Mendorong keterampilan kinerja guna untuk mendapatkan penghargaan.	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Tidak Berpengaruh (1)
	2) Inisiatif	Mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemauan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.	Ordinal : SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Tidak Berpengaruh (1)
	3) Hasil Yang	Hasil kerja atau	Ordinal :

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Penilaian
mengerjakan pekerjaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2001)	Dicapai	prestasi yang dicapai berdasarkan kecakapan dan kesungguhan serta tepat waktu.	SB= Sangat Berpengaruh (3) B = Berpengaruh (2) TB= Tidak Berpengaruh (1)

G. Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian Skala

Untuk memperoleh data yang diperlukan di dalam penelitian ini digunakan teknik survei dengan angket. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

Instrumen variabel penelitian diperoleh melalui jawaban responden dengan memberikan tanda pada setiap kategori pertanyaan yang disusun berdasarkan *skala likert* dari lima poin. Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2013; 132). Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjang tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur. Skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

1. Sangat berpengaruh dengan skor 3
2. Berpengaruh dengan skor 2

3. Tidak berpengaruh dengan skor 1



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah *Tipe Deskriptif* dan metode yang digunakan adalah *Metode Kuantitatif*. Penelitian deskriptif menurut Sumardi Surya Brata dalam Soejono dan Abdurrahman (1999:21) secara harfiah adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat gambaran (deskripsi) mengenai studi-studi atau kejadian-kejadian. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Alasan penulis menggunakan tipe ini untuk mengetahui secara jelas dan kongkrit tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar”.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo, yang berlokasi Jl. Lintas Petapahan-Kampar, Desa Pantai Cermin, Kec. Tapung, Kab. Kampar, Pekanbaru-Riau. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut adalah penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi yang dijalankan di perusahaan tersebut dan seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawannya. Karena perusahaan tersebut memiliki

banyak karyawan baru yang pastinya masih dalam tahap beradaptasi terhadap budaya perusahaan tersebut.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2002:115) menyatakan bahwa sampel adalah wilayah generalisasi atau objek dan subjeknya yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dalam PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat di dalamnya, maka peneliti dapat menggunakan sebagian jumlah yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017;81). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan Tetap (Non Kontrak) PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Simple Random Sampling*. Dikatakan simple atau sederhana dikarenakan dalam pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2015;64). Digunakan pada karyawan yang dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan atau accidenental bertemu dengan peneliti maka

dapat digunakan sebagai sampel, dan apabila orang yang kebetulan ditemui dipandang cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2012;122).

Besarnya sampel diukur dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

n: Sampel

N: Besar Populasi

e: Toleransi Error (10%)

Berdasarkan rumus di atas , maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah:

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1^2)}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.01)}$$

$$n = 79.6 \text{ atau } 80$$

Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 80 orang dengan populasi sebesar 389 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket dalam perusahaan yaitu karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar.
2. Data Sekunder yaitu data informasi dan keterangan dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Data ini di buat berupa struktur organisasi, uraian jabatan, tugas dan fungsi, sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo ada jumlah pegawai serta data pendukung lainnya, dan literatur beserta laporan tertulis yang berhubungan dengan penjelasan yang berkaitan atau mengenai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut, yaitu:

- a. Wawancara (*Interview*), yaitu suatu cara pengumpulan data untuk memperoleh informasi secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pihak yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan. Hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas dasar inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dari responden.

- b. Pengamatan (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2007;30). Yang artinya seperti melihat perilaku karyawan dalam bekerja.
- c. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik kuisioner dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Kuesional adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang umum (orang banyak) yang dilakukan dengan jalan mengadakan suatu daftar pertanyaan (Sugiyono, 2003;162).
- d. Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan yang berasal dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan perusahaan seperti jumlah karyawan, besar gaji dan upah yang diberikan, serta data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2003;206). Metode analisis data dengan deskriptif persentase digunakan untuk mengkaji variabel yang terdapat di dalam

penelitian tersebut yang diolah dengan cara frekuensi dibagi dengan jumlah responden dikali 100% (Sudjana, 2001;128), sebagai berikut:

$$P = (F:N) \times 100\%$$

Keterangan:

P : Persentase jawaban

F : Frekuensi nilai yang diperoleh dari seluruh item

N : Jumlah responden

100%: Bilangan tetap

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan teknis analisis item, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap-tiap item pertanyaan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji validasi adalah *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XiY) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Korelasi *Product Moment*

X =Skor pernyataan ke-i, i = 1, 2, 3 n

Y =Skor total pernyataan ke-i, i = 1, 2, 3 n

N =Jumlah responden

Reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{st} \right]$$

Keterangan:

r_{11} =Nilai reabilitas

S_i =Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varian total

k =Jumlah item

3. Regresi Linear Sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat dengan bantuan statistik parametik yaitu regresi linear sederhana. Adapun rumus dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Dimana:

Y= Produktivitas Kerja

a= Konstanta

b= koefisien Regresi

X= Budaya Organisasi

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Y. Signifikan yang dimaksud berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\%=0.05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t-hitung $>$ t-tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

- t-hitung $>$ t-tabel berarti H_0 ditolak dan menerima H_a
- t-hitung $<$ t-tabel berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikasi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat signifikansinya $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Koefisien Determinasi R^2

Selanjutnya untuk mengetahui besar perubahan variabel tak bebas Y dapat dipengaruhi oleh variabel bebas X, maka dilakukan analisis koefisien determinasi R^2 .

Adapun rumus r^2 adalah sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{b (n \sum xy - (\sum x) (\sum y))}{n \sum y^2 (\sum y^2)}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien Determinasi

b = Koefisien Regresi

x = Variabel Bebas

y = Variabel terikat

- Jika (R^2) diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (R^2) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Profil Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo terletak di Kabupaten Kampar Kecamatan Tapung Desa Pantai Cermin yang berjarak kurang lebih 80 KM dari Pusat Kota Pekanbaru.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. KB. 320/ 734/ Mentan /IX /1983, pembangunan proyek PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo pada tanggal 26 September 1983. Pada saat itu, PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo masih dikenal dengan nama “PTP V Kebun NES II ADB Sei Garo”. Hal ini dikarenakan, PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo merupakan pengembangan dari PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Karang.

B. Visi Dan Misi

1. Visi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo adalah *“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”*.
2. Misi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo adalah sebagai berikut:
 - Mengelola agro industri kelapa sawit secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

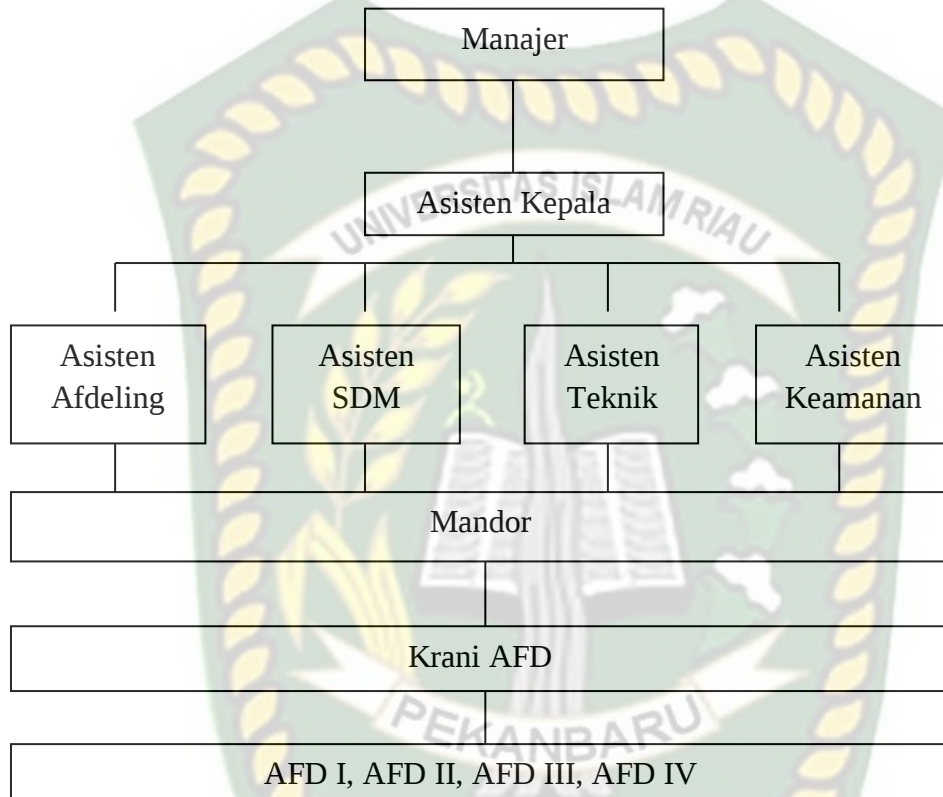
- Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang diterima pelanggan.
- Menciptakan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

Selain visi dan misi, PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo memiliki falsafah dan nilai-nilai dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- Falsafah perusahaan *“Setiap insan Perusahaan meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, kerja tuntas dan berkualitas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat dan lingkungan untuk mencapai kinerja unggul”*.
- Nilai-nilai perusahaan yaitu:
 - Sinergi adalah setiap insan perusahaan selalu bekerja sama secara harmonis, antusias, saling percaya, membangun komunikasi yang efektif dan membudayakan umpan balik yang positif untuk menciptakan saling ketergantungan (interdependensi)
 - Integritas adalah setiap insan perusahaan dalam mengelolah perusahaan selalu menjunjung prinsip kebenaran, jujur, tanggung jawab, konsisten, dan selaras antara ucapan dengan tindakan.
 - Profesional adalah setiap insan perusahaan selalu menghasilkan kinerja yang terbaik dan meningkatkan kompetensi sesuai perubahan lingkungan bisnis.

C. Struktur Organisasi

**Gambar IV.1 Struktur Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V
Kebun Sei Garo Kabupaten Kampar**



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo 2020

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dalam perusahaan yaitu:

1. Manajer
 - a. Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik dan kebun kelapa sawit agar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
 - b. Menilik pengembangan pabrik dan kebun demi meningkatkan produktivitas, sehingga prokduktivitas unit perusahaan akan meningkat.

2. Asisten Kepala
 - a. Menyusun dan mengevaluasi rencana kerja dan bugdet operasional kebun.
 - b. Melakukan dan mengawasi kegiatan operasional kebun.
3. Asisten SDM
 - a. Melakukan serta mempersiapkan proses penyelesaian tenaga kerja dalam perusahaan dari awal sampai akhir yang meliputi faktor internal maupun eksternal dalam perusahaan, dan seleksi tenaga kerjanya.
 - b. Dalam urusan pengembangan serta proses evaluasi para karyawan dalam perusahaan. ini dilakukan agar karyawan bisa ikut serta berkontribusi dengan maksimal terhadap perusahaan sehingga ia harus menguasai pekerjaan yang sudah menjadi tugas serta tanggung jawabnya.
4. Asisten Teknik
 - a. Bertanggung jawab kepada kepala dinas PKS.
 - b. Menjamin bahwa semua aktivitas yang ada dibagian teknik sesuai dengan prosedur mutu dan catatan mutu.
5. Asisten Kebun
 - a. Mengusahakan tercapainya sasaran pengolahan dengan memperhatikan mutu, efisiensi, hasil analisa laboratorium, hasil pengolahan air, pengolahan limbah dan biaya produksi.
 - b. Merencanakan jadwal produksi pengolahan sesuai dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun.

6. Mandor

- a. Menjalankan fungsi kontrol terhadap era perkebunan yang luas.
- b. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan karyawan.

7. Krani Afdeling

- a. Memeriksa dan menghitung setiap TBS (Tandan Buah Segar) yang sudah diletakkan di TPH, mencakup jumlah dan kualitas buah. Buah dicatat pada buku penerimaan buah dan tidak diperkenankan dicatat pada buku lainnya.
- b. Semua TBS diperiksa dan setiap buah mentah ditulis. Buah mentah tersebut harus didenda tetapi tetap dihitung sebagai pendapatan.

D. Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V kebun Sei Garo merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit. Disamping mengelola perkebunan sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi.

Untuk pengolahan hasil produksi, perusahaan memiliki pabrik kelapa sawit. Hasil dari perkebunan akan diolah di pabrik kelapa sawit (PKS) di Kebun Sei Garo. Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dan inti sawit. Semua hasil produksi akan dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama BUMN perkebunan (PTPN I-PTPN XIV) membentuk kantor pemasaran bersama (KPB) PTPN I-PTPN XIV yang berkedudukan di Jakarta dan juga Indo Ham di Jerman. Jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V yaitu minyak sawit (Crude Palm Oil), Inti sawit (Palm Kernel Oil), dan Karet.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarkan penulis yang berisikan mengenai jenis kelamin dan umur yang merupakan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 80 responden. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.I Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	48	60,0
2	Perempuan	32	40,0
	Jumlah	80	100,0

Sumber: Data Olahan Penulis 2021

Berdasarkan tabel V.I tersebut diketahui bahwa dari 80 responden yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang dengan persentase 60,0% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang dengan persentase 40,0%.

2. Usia Responden

Usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berkisar antara 26 sampai 51 tahun keatas. Jumlah responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	26-30	8	10,0
2	31-40	25	30,0
3	41-50	28	40,0
4	51-Keatas	19	20,0
	Jumlah	80	100,0

Sumber: Data Olahan Penulis 2021

Berdasarkan tabel data usia diatas maka responden dibagi menjadi 4 bagian yaitu usia 26-30, 31-40, 41-50, dan terakhir usia 51 keatas. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada penelitian ini karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 10.0%, berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 30,0%, dan yang lebih banyak yaitu usia 41-50 tahun yang berjumlah 28 orang dengan tingkat persentase 20,0%, sedangkan yang terakhir yaitu karyawan yang berusia dari 51 tahun keatas berjumlah 19 orang dengan persentase 20,0%.

3. Lama Bekerja

Lama bekerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian yaitu berkisar antara 10 sampai dengan 31 tahun keatas. Jumlah responden berdasarkan kelompok lama bekerjanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	10-15	5	6,0
2	16-20	24	30,0
3	21-30	31	39,0
4	31-Keatas	20	25,0
	Jumlah	80	100,0

Sumber: Olahan Penulis 2021

Berdasarkan data lama bekerja diatas, maka responden dibagi menjadi 4 bagian yaitu 10-15 tahun, 16-20 tahun, 21-30 tahun, dan dari 31 tahun keatas. Pada tabel V.3 menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang bekerja selama 21 sampai dengan 30 tahun lebih banyak yaitu berjumlah 31 orang dengan persentase 39,0%, sedangkan yang lainnya yaitu pada 10-15 tahun sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 6,0%, pada 16-20 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 30,0%, dan yang terakhir pada 31tahun atau lebih sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 25,0%.

B. Hasil Dan Pembahasan Data Indikator Variabel Budaya Organisasi (X)

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri merupakan keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan tepat. Seseorang dikatakan memiliki kesadaran diri adalah jika seseorang tersebut memiliki kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi dan mood yang sedang dirasakan, dan ia kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri dan sadar tentang dirinya yang nyata.

Berikut tanggapan responden mengenai kesadaran diri dalam budaya organisasi.

Tabel V.4 : Tanggapan Responden Tentang Kreatif Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	41	123	51,25%
2	Setuju	2	38	76	47,5%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	200	100%
Rata-rata					2,5
Interval Skala Kategori					Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel V.4 menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden kreatif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas yang menyatakan bahwa frekuensi jawaban-jawaban yang diberikan responden yaitu setuju dan sebagian kecil sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju dengan alasan “mereka diajak untuk menyalurkan ide kreatif dalam bekerja untuk mendapatkan reward yang dijanjikan”. Sedangkan untuk responden yang

menjawab tidak setuju dengan alasan “susah untuk menyalurkan ide kreatif dalam bekerja”.

Berikut tabel yang menjelaskan tanggapan responden tentang pentingnya percaya diri dalam bekerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel V.5 : Tanggapan Responden Tentang Percaya Diri Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	42	126	52,5%
2	Setuju	2	37	74	46,25%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	201	100%
Rata-rata			2,5		
Interval Skala Kategori			Sangat Setuju		

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Dari tabel V.5 dapat dilihat bahwa responden menganggap rasa percaya diri itu sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. hal ini ditunjukkan oleh jawaban-jawaban responden yang cukup banyak menyatakan setuju dan sangat setuju. Responden yang dominan menjawab setuju dan sangat setuju dengan alasan “bahwa mereka menganggap dengan percaya diri pekerjaan mereka bisa selesai dengan cepat dan merasa bahwa pekerjaan itu mengalir seperti tidak ada hambatan”. Sedangkan responden yang tidak setuju beralasan”bahwa responden cenderung tidak memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya”.

2. Keagresifan

Keagresifan dalam artian secara umum merujuk pada perilaku buruk yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain. Tetapi dalam dunia kerja di perusahaan agresif itu dibutuhkan dan dianggap penting karena karyawan yang agresif adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat untuk mendapatkan reward atau keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya karyawan seperti ini dibutuhkan dalam perusahaan karena dianggap mampu menjadi motivasi untuk sesama karyawan.

Berikut tabel mengenai tanggapan responden tentang keaktifan dalam bekerja :

Tabel V.6 : Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Keaktifan Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	36	108	43,75%
2	Setuju	2	43	86	55%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	195	100%
Rata-rata					2,4
Interval Skala Kategori					Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel V.6 menunjukkan bahwa responden lebih dominan aktif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban-jawaban responden yang lebih banyak menjawab sangat setuju dan setuju. Mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju memberikan alasan yang menyatakan “bahwa aktif dalam bekerja menunjang kepopuleran nama mereka dan hal ini memudahkan mereka dalam mencari perlindungan dan memperlancar urusan dalam pekerjaan jika nama

mereka sudah dikenal baik”. Sedangkan yang tidak setuju lebih memberikan alasan “bahwa aktif dalam bekerja tidak membuahkan apapun, dan bekerja dengan biasa saja lebih baik”.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai pentingnya antusias dalam melakukan pekerjaan pada tabel berikut, yaitu:

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Rasa Antusias Dalam Bekerja

No.	jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	32	96	40%
2	Setuju	2	46	92	57,5%
3	Tidak Setuju	1	2	2	2,5%
Jumlah			80	190	100%
Rata-rata			2,4		
Interval Skala Kategori			Setuju		

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel V.7 dapat dilihat bahwa mayoritas responden merupakan orang yang mengakui bahwa rasa antusias itu sangat penting. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang memberikan jawaban yang lebih dominan sangat setuju dan setuju. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju kebanyakan memberikan alasan “bahwa mereka mengakui dengan berantusias dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lancar tanpa mereka sadari”. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “bahwa mereka merasa biasa saja dalam bekerja dan tidak pernah merasa antusias dalam bekerja”.

3. Kepribadian

Kepribadian merupakan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain atau sesamanya. Secara umum kepribadian sering disebut sebagai ciri umum atau karakteristik pada diri seseorang yang paling menonjol ataupun tidak terlihat. Berikut tanggapan responden mengenai kepribadian karyawan dalam bekerja.

Tabel V.8 : Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Mematuhi Peraturan Dalam Perusahaan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	31	93	38,75%
2	Setuju	2	48	96	60%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	190	100%
Rata-rata			2,4		
Interval Skala Kategori			Setuju		

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel V.8 diatas dapat dilihat bahwa responden dominan menganggap bahwa pentingnya mematuhi peraturan yang dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari jawaban-jawaban responden yang dominan memberikan jawaban sangat setuju dan setuju.

Kemudian responden yang menjawab setuju dan sangat setuju memberikan alasan bahwa “mereka mengakui peraturan itu penting untuk ditaati guna untuk kelangsungan pekerjaan mereka”, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan bahwa “mereka kurang menyukai sesuatu yang terlalu menaati peraturan karena dianggap semua peraturan yang dibuat sebagian tidak sesuai dengan alur pekerjaan”.

**Tabel V.9 : Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Rasa Optimis
Dalam Bekerja**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	31	93	38,75%
2	Setuju	2	48	96	60%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	190	100%
Rata-rata					2,4
Interval Skala Kategori					Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel V.9 Menunjukkan bahwa responden mengakui bahwa optimis merupakan sikap yang penting dalam melakukan pekerjaan. hal ini dibuktikan dengan melihat tabel diatas yang menunjukkan jawaban-jawaban responden yang lebih dominan setuju dan sangat setuju. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju memberikan alasan bahwa “dengan adanya rasa optimis dalam bekerja dapat menambah rasa percaya diri mereka dalam melakukan pekerjaannya”, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan bahwa “mereka tidak menyukai pekerjaan mereka saat ini sehingga rasa optimis itu tidak timbul dalam diri mereka”.

4. Performa

Secara umum, performa dapat disebut juga sebagai perilaku. Performa dalam ruang lingkup pekerjaan diartikan sebagai nilai organisasi yang diharapkan dari perilaku kerja individu.

Berikut tanggapan responden tentang pentingnya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel V. 10 : Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	33	99	41,25%
2	Setuju	2	46	92	57,5%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	192	100%
Rata-rata			2,4		
Interval Skala Kategori			Setuju		

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dominan memberikan jawaban setuju dan sangat setuju yang artinya bahwa responden mengakui bahwa pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang selesai tepat waktu. Hal inipun juga yang menjadi alasan responden sehingga mereka memberikan jawaban tersebut. Tetapi bagi responden yang tidak menyetujui hal tersebut memberikan alasan bahwa mereka “masih sering menyelesaikan pekerjaan mereka tidak tepat pada waktunya karena banyak faktor”.

Tabel V. 11 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerja Sama Dalam Tim

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	34	102	42,5%
2	Setuju	2	45	90	56,25%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	193	100%
Rata-rata			2,4		
Interval Skala Kategori			Setuju		

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel V. 11 diatas ditemukan bahwa responden dominan mampu bekerjasama dengan tim dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban-jawaban responden yang lebih dominan terhadap jawaban setuju dan sangat setuju. Responden memberikan alasan mereka memilih jawaban setuju dan sangat setuju dengan alasan “mampu bekerja sama dengan tim menunjukkan bahwa mereka merupakan karyawan yang menjunjung kekompakan dalam tim, mampu bekerja sama sama dengan mampu mempertahankan kekompakan tim”, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “tidak mampu dalam bekerjasama karena tidak terlalu akrab dan peduli dengan tim”.

5. Orientasi Tim

Orientasi dalam perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberi informasi kepada karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja dann sebagainya. Orientasi dilakukan untuk mempromosikan program kerja yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan karyawan supaya dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan mereka.

Berikut tanggapan responden tentang pentingnya memberikan arahan dan saran:

Tabel V. 12 : Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Memberikan Arahan Dan Saran Kepada Sesama

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	35	105	43,75%
2	Setuju	2	44	88	55%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	194	100%
Rata-rata					2,4
Interval Skala Kategori					Setuju

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel V. 12 dapat dilihat bahwa responden setuju dengan tanggapan bahwa pentingnya memberikan arahan dan saran kepada sesama. Hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang lebih dominan terhadap jawaban setuju dan sangat setuju. Responden juga memberikan alasan mengenai tanggapan mereka yang setuju dengan alasan “Dengan memberikan arahan dan saran kepada sesama merupakan bentuk saling peduli dan tolong-menolong dan juga untuk meningkatkan kekompakan”, sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju memberikan alasan “tidak terlalu suka memberikan arahan dan saran karena dinilai terlalu ikut campur”.

Tabel V. 13 : Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Motivasi Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	34	102	42,5%
2	Setuju	2	45	90	56,25%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	193	100%
Rata-rata					2,4
Interval Skala Kategori					Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dominan setuju terhadap tanggapan mengenai pentingnya motivasi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban-jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju memberikan alasan “Saling memotivasi dapat meringankan beban pekerjaan dan dengan begitu bekerja tidak dalam keadaan saling meningkatkan nama sendiri atau menjatuhkan orang lain melainkan saling membantu meningkatkan prestasi

sesama”, sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju memberikan alasan “susah untuk memberikan kata motivasi untuk sesama dan tidak tahu cara menyampaikannya”.

Berikut ini rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel Budaya Organisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V. 14 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	Frekuensi			Σ	Bobot	Kriteria
		SS	S	TS			
1	Kreatif dalam bekerja	41	38	1	80	2,5	Setuju
2	Percaya diri dalam bekerja	42	37	1	80	2,5	Setuju
3	Aktif dalam perusahaan	36	43	1	80	2,4	Setuju
4	Antusias dalam melakukan pekerjaan	32	46	2	80	2,4	Setuju
5	Mematuhi peraturan perusahaan	31	48	1	80	2,4	Setuju
6	Optimis dalam bekerja	31	48	1	80	2,4	Setuju
7	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	33	46	1	80	2,4	Setuju
8	Mampu bekerja sama dengan tim	34	45	1	80	2,4	Setuju
9	Dapat memberikan arahan dan saran kepada sesama	35	44	1	80	2,4	Setuju
10	Mampu memotivasi sesama	34	45	1	80	2,4	Setuju
Jumlah		349	440	11	800	24,2	
Rata-rata		34,9	44	1,1	80	2,4	Setuju
Persentase (%)		43,6	55	1,4	100		

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Dari tabel V. 14 dapat diketahui bahwa adanya budaya organisasi dalam perusahaan dapat dijadikan sebagai pedoman dan alat dalam menentukan arah organisasi dan juga mengarahkan apa yang boleh dan tidak dilakukan. Perlu diketahui bahwa budaya ini memiliki peranan penting dalam perusahaan. Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap semua variabel Budaya Organisasi (X) adalah setuju dengan jumlah rata-rata keseluruhan 2,4.

C. Hasil Dan Pembahasan Data Indikator Variabel Produktivitas Kerja

Berikut hasil deskripsi jawaban dari responden mengenai pernyataan variabel Produktivitas Karyawan (Y).

1. Kemampuan Dan Kualitas

Kemampuan dan kualitas memiliki arti yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama. Kualitas dapat didefinisikan sebagai keseluruhan ciri dan karakteristik seseorang yang mendukung kemampuan seseorang tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang menggunakan kemampuannya dalam bekerja dan hal tersebut jika dapat menjadi keuntungan bagi individu karyawan tersebut maka kemampuan yang ia punya menjadi kualitas dirinya.

Berikut tabel mengenai tanggapan responden tentang pentingnya memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja.

Tabel V. 15 : Tanggapan Responden Tentang Memiliki Integritas Yang Tinggi Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	36	108	45%
2	Setuju	2	43	86	53,75%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	195	100%
Rata-rata			2,4		
Interval Skala Kategori			Setuju		

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Dari tabel V. 15 dapat dilihat bahwa responden menanggapi jika memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja itu baik. Hal ini di buktikan dengan jawaban-jawaban responden yang dominan memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Responden yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju memberikan alasan “integritas yang tinggi merupakan pedoman sikap yang harus tetap dijaga guna untuk mempertahankan prinsip, nilai, dan mutu diri sendiri”. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju memberikan alasan “belum bisa membawa diri untuk tetap bertindak secara konsisten dalam bekerja”.

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keterampilan Dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	38	114	47,5%
2	Setuju	2	41	82	51,25%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	197	100%
Rata-rata			2,5		
Interval Skala Kategori			Sangat Setuju		

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dominan setuju dengan pentingnya memiliki keterampilan dalam bekerja. Hal ini didukung dengan tanggapan responden yang dominan memberikan jawaban setuju dan sangat setuju dengan alasan “keterampilan harus ditunjukkan agar berkembang bukan untuk disembunyikan”. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “tidak mengetahui keterampilan apa yang ia miliki dan tidak tahu cara untuk memperlihatkannya”.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan memulai sesuatu dengan tindakan tanpa adanya perintah atau instruksi terlebih dahulu. Dalam perusahaan mengambil inisiatif pekerjaan bukan berarti asal dalam bertindak melainkan karena sudah mengetahui terlebih dahulu bagaimana caranya. Dengan begitu berinisiatif dalam organisasi artinya seseorang yang bertindak selaras dengan tujuan organisasi, dan sesuai dengan fungsi dan wewenangnya.

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Terlebih Dahulu

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	37	111	46,25%
2	Setuju	2	42	84	52,5%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	196	100%
Rata-rata					2,5
Interval Skala Kategori					Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden mengakui melakukan pekerjaan tanpa adanya instruksi atau perintah terlebih dahulu sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban-jawaban responden yang dominan setuju dan sangat setuju. Responden menjawab sangat setuju dan setuju kebanyakan memberikan alasan bahwa “Inisiatif mengambil tindakan dalam bekerja dapat menjadi awal yang baik dalam kelangsungan karirnya, biasanya karyawan yang mau berinisiatif akan mudah mendapatkan promosi jabatan atau reward lainnya”, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “lebih baik mendapatkan instruksi terlebih dahulu daripada bertindak tanpa instruksi tetapi melakukan banyak kesalahan”.

Tabel V. 18 : Tanggapan Responden Tentang Gigih Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	43	129	53,75%
2	Setuju	2	35	70	43,75%
3	Tidak Setuju	1	2	2	2,5%
Jumlah			80	201	100%
Rata-rata					2,5
Interval Skala Kategori					Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel diatas, diketahui bahwa dominan responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti responden menganggap pentingnya kegigihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Responden juga memberikan alasan mereka menjawab setuju dan sangat setuju mayoritas alasan

seperti “jika gigih dalam menyelesaikan pekerjaan maka pekerjaan yang dikerjakan akan selesai dengan cepat dan prosesnya tidak merasa terlalu membebankan individu”. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “bekerja dengan biasa saja dan biarlah pekerjaan itu berjalan dengan semestinya”.

3. Hasil Yang Dicapai

Seseorang yang melakukan kegiatan atau pekerjaan dalam bentuk apapun pasti hal yang paling ditunggu dan dinantikan adalah hasil akhir yang disebut dengan hasil yang dicapai. Seseorang akan berharap mendapatkan reward atas prestasi atau kemampuan mereka. Maka dari itu karyawan yang bekerja dengan kemampuan yang ia punya pasti ia mengharapkan hasil akhir yang baik untuk mendapatkan reward dari perusahaan tempat ia bekerja.

Berikut tanggapan responden apa saja yang penting dalam mendapatkan hasil.

Tabel V 19 : Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Dengan Sungguh-sungguh

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	42	126	52,5%
2	Setuju	2	37	74	46,25%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	201	100%
Rata-rata					2,5
Interval Skala Kategori					Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden mengakui bahwa mengerjakan suatu pekerjaan harus bersungguh-sungguh. Hal ini dapat dilihat dari tabel tersebut dimana responden dominan memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Responden yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju mayoritas memberikan alasan bahwa “kegigihan akan membuat diri kita ahli jika misalnya pada awalnya tidak ahli dalam pekerjaan itu, dan juga gigih dapat memberikan motivasi pada diri sendiri untuk bisa menghadapi berbagai masalah pekerjaan dan tantangan kerja”, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “bekerja dengan biasa saja dan tidak terlalu gigih karena pribadi diri yang kurang ramah dan tidak mudah bergaul”.

Tabel V. 20 : Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Sesuai Target

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	42	126	52,5%
2	Setuju	2	37	74	46,25%
3	Tidak Setuju	1	1	1	1,25%
Jumlah			80	201	100%
Rata-rata					2,5
Interval Skala Kategori					Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dominan responden memberikan jawaban-jawaban yang setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dihasilkan oleh responden sesuai dengan target yang ditetapkan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju kebanyakan memberikan alasan

“pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan akan membuat perusahaan berada pada posisi aman dan hal itu berarti karyawan juga akan berada pada posisi yang aman”, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju memberikan alasan “terkadang hasil pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan karena tidak sebanding dengan tenaga karyawan dimana target tinggi yang mengakibatkan karyawan tidak bisa mendapatkan hasil sesuai dengan target”.

Berikut ini rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel Produktivitas Kerja (Y).

Tabel V. 21 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi			Σ	Bobot	Kriteria
		SS	S	TS			
1	Memiliki integritas tinggi dalam bekerja	36	43	1	80	2,4	Setuju
2	Memiliki keterampilan dalam bekerja	38	41	1	80	2,5	Sangat Setuju
3	Melakukan pekerjaan tanpa diperintah terlebih dahulu	37	42	1	80	2,5	Sangat Setuju
4	Gigih dalam bekerja	43	35	2	80	2,5	Sangat Setuju
5	Bersungguh-sungguh dalam bekerja	42	37	1	80	2,5	Sangat Setuju
6	Hasil kerja sesuai target	42	37	1	80	2,5	Sangat Setuju
Jumlah		238	235	7	480	14,9	
Rata-rata		39,6	39,2	1,2	80	2,5	Sangat Setuju
Persentase (%)		49,5	49	1,5	100		

Sumber : Data Pengolahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel V. 21 diatas dapat dilihat bahwa responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan jumlah rata-rata keseluruhan 2,5 yang artinya bahwa tanggapan responden variabel Produktivitas Kerja (Y) secara keseluruhan adalah sangat setuju.

Berikut dibawah ini adalah tabel yang menunjukkan rekapitulasi tanggapan responden dari kedua variabel :

Tabel V. 22 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Variabel	Kategori			Rata-rata
		SS	S	TS	
1	Budaya Organisasi (X)	349	440	11	2,4
2	Produktivitas Kerja (Y)	238	235	7	2,5

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Pada tabel V. 22 dapat dilihat bahwa responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Budaya Organisasi (X) dengan jumlah rata-rata keseluruhan 2,4 yang menyatakan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X) adalah setuju.

Begitu juga dengan tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y), dimana jumlah rata-rata 2,5 yang berarti bahwa tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat setuju.

D. Hasil Dan Pembahasan Uji Hipotesis

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian.

Uji validitas Product Moment Pearson Correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 80.

Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel.

Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid, begitu sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = n-2 = 78$, pada uji dua arah maka diperoleh r tabel sebesar 0,22.

1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Dalam penelitian ini, uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X) dilakukan kepada 80 responden dengan r tabel sebesar 0,22.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel V. 23: Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	Corrected Item –Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Kreatif dalam bekerja	0,336	0,22	Valid
2	Percaya diri dalam bekerja	0,336		Valid
3	Aktif dalam perusahaan	0,253		Valid
4	Antusias dalam melakukan pekerjaan	0,410		Valid
5	Mematuhi peraturan perusahaan	0,364		Valid
6	Optimis dalam bekerja	0,259		Valid
7	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	0,239		Valid
8	Mampu bekerja sama dengan tim	0,255		Valid
9	Dapat memberikan arahan dan saran kepada sesama	0,401		Valid
10	Mampu memotivasi sesama	0,494		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 22.0, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel budaya organisasi (X) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat disimpulkan dari sepuluh (10) item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X) tersebut dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Pada penelitian ini, uji validitas kuesioner untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dilakukan kepada 80 responden dengan r tabel sebesar 0,22. Untuk melihat hasil dari uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V. 24: Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item –Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Memiliki integritas tinggi dalam bekerja	0,494	0,22	Valid
2	Memiliki keterampilan dalam bekerja	0,394		Valid
3	Melakukan pekerjaan tanpa diperintah terlebih dahulu	0,492		Valid
4	Gigih dalam bekerja	0,233		Valid
5	Bersungguh-sungguh dalam bekerja	0,278		Valid
6	Hasil kerja sesuai target	0,522		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 22.0, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat disimpulkan dari enam (6) item pernyataan pada variabel produktivitas kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diartikan sebagai ssesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Pengukuran dalam uji ini dilakukan melalui metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten, begitu juga sebaliknya jika nilai *Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel V. 25 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	10	0,651	0,60	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	6	0,683	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian Dengan SPSS 22.0, 2021

Pada tabel V. 25 diatas Dapat dilihat bahwa koefisien alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X) sebesar $0,651 > 0,60$ dan variabel Produktivitas Kerja (Y) $0,683 > 0,60$. Hal ini berarti bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel karena dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari koefisien *Alpha* 0,60. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya. Dari dua nilai koefisien *Alpha* diatas dapat dilihat meskipun memiliki nilai yang beragam tetapi keduanya menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas (Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja) apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

Setelah itu diolah dengan SPSS Versi 22 mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel V. 26 : Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Modela	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,757	,623		2,819	,006
Budaya Organisasi	,474	,030	,875	15,970	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian Dengan SPSS 22.0, 2021

Berdasarkan tabel hasil output SPSS versi 22 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,757 + 0,474X$$

Koefisien konstanta pada persamaan di atas adalah 1,757. Hal ini berarti jika variabel Budaya Organisasi (X) bernilai 0, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) bernilai 1,757. Selanjutnya pada koefisien regresi variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,474 memiliki arah yang positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu point pada Budaya Organisasi akan menaikkan Produktivitas Kerja pada karyawan sebesar 0,474.

d. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Signifikan yang dimaksud berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, dengan toleransi sebagai berikut:

H_0 : Diduga X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H_a : Diduga X berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%= 0.05. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t-hitung > t-tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

- $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_a
- $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel V. 27 : Hasil Uji Signifikan (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,757	,623		,006
	Budaya Organisasi	,474	,030	,875	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian Dengan SPSS 22.0, 2021

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) menghasilkan nilai t hitung sebagai variabel Budaya Organisasi (X) adalah 15,970 dan nilai t tabel ($df=80-2=78$) adalah 1,664 sehingga diperoleh $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($15,970 > 1,664$) dan $\text{sig} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Maka dari itu t hitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima dan hal itu menunjukkan nilai yang signifikan yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengaruhnya positif sebesar 0,474, artinya jika Budaya Organisasi tinggi maka Produktivitas Kerja semakin tinggi juga.

e. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel Budaya Organisasi (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Dalam uji ini, dikatakan signifikan bila “ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), begitupun sebaliknya”. Dengan istilah yang lebih umum, semakin tinggi nilai r^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel V. 28 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,498	,702

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Olahan Penelitian Dengan SPSS 22.0, 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R^2 atau R Square adalah sebesar 0,504 yang artinya bahwa variasi dari variabel Budaya Organisasi (X) dapat menerangkan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 50,4% yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap Produktivitas Kerja (Y).

f. Pembahasan

Budaya organisasi merupakan pedoman adat dalam suatu organisasi yang harus dimiliki oleh seluruh perusahaan. berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrumen-instrumen data yang telah dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja adalah valid dan reliabel. Maka dari itu semua indikator dan item-item pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan dikemudian hari. Hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya budaya organisasi dalam perusahaan, karyawan akan menjadi lebih mengerti nilai-nilai adat, tertib dan disiplin dalam melakukan suatu pekerjaan. selain itu karyawan akan mendapat jaminan perilaku atas budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam perilakunya. Dengan begitu karyawan akan menjadi lebih produktif dalam bekerja dan lebih mengerti segala tindakan yang dilakukan untuk produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan. Dengan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($15,970 > 1,664$) dan nilai signifikan $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa adanya budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Nilai R-Square 0,504 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo sebesar 50,4 dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis berupa pemberian reward dalam bentuk kenaikan gaji, jabatan, dan sebagainya.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan uji pengolahan data yang dilakukan maka didapat hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingkat tanggapan budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo berada pada kategori sangat setuju.
2. Berdasarkan pembahasan variabel budaya organisasi yang telah dilalui mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa dalam setiap indikator memiliki daya tarik sendiri yang menjadikan setiap indikator menjadi penting tetapi pada penelitian ini, indikator yang paling dominan adalah pada indikator kesadaran diri dimana hasil dari pernyataan ini pada kuesioner berada pada kategori sangat setuju. Pernyataan tersebut didukung dengan alasan “kesadaran diri dan percaya diri, sangat penting untuk lebih memperhatikan etika”. Pernyataan ini dikatakan sangat setuju karena mendapatkan hasil persentase rata-rata sebesar 2,5 dari 80 responden.

3. Berdasarkan uji data melalui uji t, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Hal ini berarti, pada budaya organisasi H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini terjadi karena disebabkan oleh budaya organisasi yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo.

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Budaya dalam segala aspek adalah penting dalam meninjau kehidupan dan pribadi individu. Budaya harus lebih dipelajari melalui pendidikan yang diterapkan. Hal ini agar budaya lebih diperhatikan supaya setiap orang tidak melakukan hal-hal yang diluar kendali karena tidak memiliki dan mengetahui arti dari budaya.
2. Disarankan agar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo untuk lebih mamatuhi dan memperhatikan budaya yang dibuat dan ditetapkan dalam perusahaan guna untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani, Masyuri Machfudz, 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama. UIN-Maliki Press. Malang.
- Albrecht, Karl. 1978. *Succesfull Management by Objectives*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bowen, Howard. 1953. *Social Responsibility of the Businessman*. New York: Harper.
- Catherin Hzin and Newmann J. 1995. *Gender, Culture, and Organizational Change*. London and New York: Mackays of Chatham PLC.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- James, Stoner. 1992. *Management*. Prentice-Hall of India
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Konsentrasi, Modul. 1996. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: BPIPWI

Kotter J.P and Heskett S.L. 1997. *Corporate Culture and Performance*, Alih bahasa Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallindo Simon & Schuster (Asia) Pte Ltd.

L.M, Miller. 1987. *Manajemen Era Baru: Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Terjemahan Drs. Windrojo. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE

Modul. 1996. *Manajemen Produksi*. Jakarta: BPIPWI

Natsir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Puerwanto. 2006. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, Stephent P. 1996. *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Sarwono, Jonathan. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Andi Publisher

Schein, Edgar H. 1991. *Organization Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.

Siagian, Sondang P. 1971. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Siagian, Sondang P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 1990. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Bima Aksara

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Aditya Media

Sugiarto. 2005. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pres. Yogyakarta: BPFE.

Sunyoto, Agus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI.

Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.

Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL:

Anton Septadi, Zunaidah. 2014. Jurnal: *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Hartijasti, Yanki. 2001. Tesis: *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Psikologi UI.

Eoh, Jeny. 2001. Disertasi: *Pengaruh Budaya Perusahaan, Gaya Manajemen, dan Pengemangan Tim terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT Semen Gresik dan PT Semen Kupang)*. Jakarta: Program Pascasarjana UI.

Chandra, Arie I. 1994. Tesis: *Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja (Study Kasus Krakatau Steel Cilegon)*. Jakarta: Program Pascasarjana Ilmu Sosial UI.

Drastitin, Robert Siregar, dkk. 2016. Jurnal: *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah*. Jakarta: Universitas Respati Indonesia.

Sitorus, Djungu H. 2002. Tesis: *Analisis Peningkatan Kinerja Perusahaan PT Bursa Efek Jakarta (BEJ)*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik, Program Pascasarjana UI.

Ramdan, Andalus. 2001. Thesis: *Corporate Culture sebagai Basis Daya Saing (Study Kasus pada PT Perkebunan Nusantara VIII)*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Program Pascasarjana UI.

Vidi Primadhanika. 2012. Skripsi: *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Otsuka Indonesia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UI.

Wahyono, Sri. 2001. Jurnal: *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta*. Fisip UI