

PENGARUH BUDAYA ORGANISISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE REGRESI LINEAR DI PT SURYA TOTO INDONESIA Tbk.

Junaedi

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pamulang

dosen02341@unpam.ac.id

ABSTRAK

Dilakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Regresi Linear Di Pt Surya Toto Indonesia Tbk. Dengan menghitung nilai regresi linearnya persamaan nya menjadi $\hat{Y} = 20,529 + 0,664X_1$, disimpulkan budaya organisasai sangat berpengaruh terhadap produktifitas karywan dan sangat signifikan sebesar 46,1 %. Hasil pengujian hipotesis dengan t hitung diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,319 > 1,976)$. Dengan diperkuat signifikansinya $0.000 < 0.05$ dengan H_0 ditolak dan H_1 artinya budaya Organisasi terhadap Produktifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, produktifitas, Regresi, hipotesis*

I. PENDAHULUAN

Baik tidaknya seorang karyawan dapat dinilai melalui tingkat produktivitasnya. Menurut Sinungan (2003:12) “Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber - sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output) ”

“ Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Komarudin, 1992: 121) “ kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P, Siagian, 1982 : 15).

Dari uraian diatas maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan dan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan menjadikan perilaku karyawannya. Sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik penerapan hal tersebut akan semakin baik produktivitas karyawannya.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas baik fenomena serta data empiris yang penulis sajikan, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dalam bentuk penelitian dan mengambil judul, Pengaruh Budaya Organisasi Produktivitas Kerja Di Seksi Assembling Pt Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Fitting .

II. Kajian Teori

A. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

B. Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolalan sumberdaya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasionalsehingga tujuan organisasi dapat di tetapkan dan dapat tercapai dengan baik.

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu budaya yang dimiliki oleh orang-orang dengan karakter dan kualitas yang unik pada suatu organisasi. Pernyataan tersebut dapat didefinisikan sebagai filosofi bersama, ideology, nilai, asumsi, keyakinan, ekspektasi, perilaku, dan norma yang mengikat kebersamaan dalam suatu organisasi.

D. Pelatihan

Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah di rumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai satu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Gary Dessler, 2004). Sesungguhnya, pelatihan bukan hanya di khususkan untuk pegawai yang baru saja, melainkan juga pegawai lama yang akan di promosikan ke posisi tertentu.

E. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan berasal dari kata selamat besumber dari bahasa inggris yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (*accident*). Oleh sebab itu, keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan beerbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecalakaan. Menurut Silalahi dan Rumondang (dalam Widodo 2015), keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah suatu perbuatan dan kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memuali pekerjaannya.

F. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang prosduktivitas

untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan 2008:18).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat Penelitian di PT Surya Toto Indonesia Tbk, yang beralamat di Jalan MH Thamrin Km7 Tangerang Banten.

Penelitian dilakukan secara bertahap yang dimulai dari pra survey penelitian, pengajuan judul penelitian, mengajukan kajian pustaka yang sesuai dengan variabel yang dipilih dengan metode regresi linear.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Keterangan	
		Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	141	92,76%
2.	Perempuan	11	7,24%
Total		152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 152 orang responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Usia Karyawan seksi Assembling

No.	Usia karyawan	Keterangan	
		Jumlah	Presentase
1.	20-30	115	75,66%
2.	31-55	37	24,34%
Total		152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 20 - 30 tahun sebanyak 115 responden atau 75,66%, sedangkan responden yang berusia antara 31 – 55 tahun sebanyak 37 responden atau 24,34% responden.

Tabel 4.4 Jabatan karyawan

No.	Jabatan	Keterangan	
		Jumlah	Presentase
1	Operator	121	79,61%
2	Senior Worker	16	10,53%
3	Grup Leader	9	5,92%
4	Foreman	4	2,63%
5	Supervisor	2	1,32%
Total		152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang dengan Jabatan Operator sebanyak 121 responden atau 76,61%, jabatan Senior Worker sebanyak 16 responden atau 10,53%, jabatan Grup Leader sebanyak 9 responden atau 5,92%, jabatan Foreman sebanyak 4 responden atau 2,63% dan jabatan Supervisor sebanyak 2 responden atau 1,32% responden.

Tabel 4.5 Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Keterangan	
		Jumlah	Presentase
1	0-10 Tahun	111	73,03%
2	11 – 20 Tahun	11	7,24%
3	21 – 30 Tahun	27	17,76%
4	31 – 41 Tahun	3	1,97%
Total		152	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang dengan masa Kerja 0 – 10 tahun 111 responden atau 73,03%, yang memiliki masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 11 responden atau 7,24%, masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 27 responden atau 17,76%, sedangkan yang memiliki masa kerja 31 – 41 tahun sebanyak 3 responden atau 1,97% responden.

B. Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Hasil Kuisoner menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada seksi Assembling di PT Surya Toto Indonesia Tbk, divisi Fitting mendapat respon dengan baik dengan jumlah kuisoner yang disebar sebanyak 152 kuisoner, yang kembali sebanyak 152

koesioner atau sebar 100%. Dari 152 responden yang mengembalikan hasil kuisoner yang menjawab

- a. Tidak setuju (TS) sebesar $13/2280 \times 100\% = 0,57\%$,
- b. Kurang setuju (KS) sebesar $31/2280 \times 100\% = 1,36\%$,
- c. Netral (N) sebesar $153/2280 \times 100\% = 6,71\%$,
- d. Setuju (S) sebesar $1253/2280 \times 100\% = 54,96\%$
- e. Sangat setuju (SS) sebesar $830/2280 \times 100\% = 36,40\%$.

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Varibel Budaya organisasi (X₁)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,621	0,1598	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,602	0,1598	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,726	0,1598	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,636	0,1598	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,622	0,1598	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,551	0,1598	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,587	0,1598	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,691	0,1598	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,643	0,1598	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,685	0,1598	Valid
11	Butir pernyataan 11	0,618	0,1598	Valid
12	Butir pernyataan 12	0,708	0,1598	Valid
13	Butir pernyataan 13	0,492	0,1598	Valid
14	Butir pernyataan 14	0,585	0,1598	Valid
15	Butir pernyataan 15	0,646	0,1598	Valid

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan semua pernyataan memiliki r-hitung > r-tabel, sehingga dapat dinyatakan semua pernyataan valid, dengan demikian semua pernyataan atau pertanyaan dapat dilanjutkan

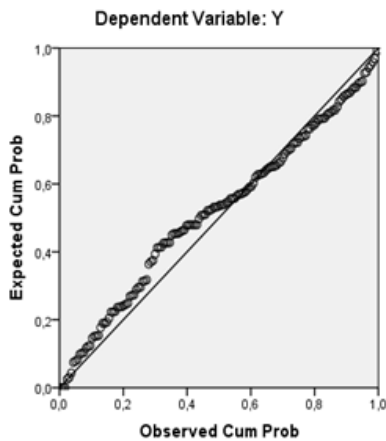
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,889	Reliable
2	Pelatihan	0,879	Reliable
3	Keselamatan dan kesehatan kerja	0,872	Reliable
4	Produktivitas	0,851	Reliable

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

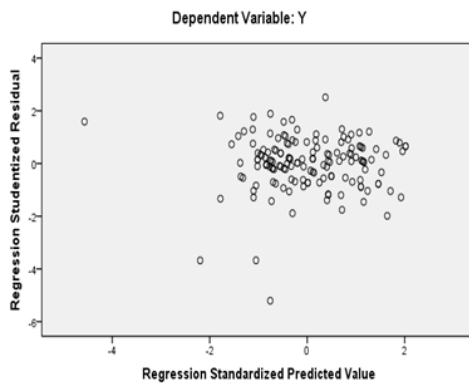
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan reliable, karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis atau mengikuti garis diagonal, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual yang dihasilkan regresi tersebut normal.

Scatterplot



Dari output gambar di atas dapat kita lihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

C. Analisa Data

Tabel 4.15
Koefisien Regresi Linier Hipotesis Pertama
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.529	3.838		5.350	.000
	Budaya	.664	.059	.679	11.319	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = 20,529 + 0,664X_1$$

Pada persamaan tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 20,529 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Budaya organisasi (X₁), maka nilai Produktivitas kerja (Y) adalah 20,529. Koefisien regresi sebesar 0,664 menyatakan bahwa setiap penambahan satu atau nilai Budaya Organisasi akan memberikan peningkatan nilai Produktivitas sebesar 0,664.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (Produktivitas) kerja. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel Budaya organisasi terhadap Produktivitas sebagai berikut :

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas.

H₀ : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas

Hipotesis dalam bentuk statistic :

H₁ : r_{X₁Y} ≠ 0

H₀ : r_{X₁Y} = 0

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}, sebagai berikut :

Jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel}, maka H₀ ditolak artinya koefisien regresi signifikan.

Jika nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel}, maka H₀ diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya organisasi (X₁) = 11,319

Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 dan dk(derajat kebebasan)= 152 (jumlah data - 2), didapat nilai 1,976.

Keputusan:

Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 11,319 > 1,976, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Terlihat juga pada kolom Sig(signifikansi) pada tabel di atas terdapat nilai 0,000 atau probabilitas jauh dibawah 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H₀ dan menerima H₁ untuk variabel Budaya Organisasi, artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas

kerja karyawan Assembling PT Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (Produktivitas) kerja. Kriteria uji koefisien regresi dari variabel Pelatihan terhadap Produktivitas sebagai berikut :

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

H_1 : Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas.

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas

Hipotesis dalam bentuk statistic :

$H_1 : r_{X_2Y} \neq 0$

$H_0 : r_{X_2Y} = 0$

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan.

Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan.

D. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y)

Hasil pengujian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linier dalam penelitian ini adalah: $\hat{Y} = 20,529 + 0,664X_1$, nilai koefisien regresi sebesar 0,664 menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di seksi Assembling PT Surya toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya organisasi (X_1) = 11,319. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α)= 0,05 dan dk(derajat kebebasan)= 152 (jumlah data - 2), didapat nilai 1,976.

Keputusan:

Karena nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} atau 11,319 > 1,976, maka H_0 ditolak. H_1 diterima

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja sebesar 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa

Budaya Organisasi yang tinggi akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} >$ t_{tabel} atau (11,319 > 1,976) hal ini diperkuat dengan signifikansi $0,000 <$ $0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wijayanti, 2008. Manajemen. Mitra Cendikia Press, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P (2007:2) dalam bukunya Manajemen dasar
- Eko Widodo „Suparno. 2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kusriyanto, Bambang. 2000. “Meningkatkan Efektifitas Karyawan”. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, edisi 2, Jakarta:
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mondar Maju.mi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.

- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Peneliti Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Drs. H. Malayu Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT Remaja Rosdayakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , Bandung
- Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 93-105.
- Prajitiasari, E. D. (2012). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tulungagung. *Jurnal Media Mahardhika Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- A. Sihotang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pradnya Paramita
- Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat