

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT GUDANG GARAM
KABUPATEN JEMBER**

ARTIKEL

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

GALIH AGASTA
NIM : 1310411105

Dosen Pembimbing :
Seno S, SE., MM
Yohanes G, SE.,MM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

2019

PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT GUDANG GARAM KABUPATEN JEMBER

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tentang Karakteristik pengaruhnya terhadap produktifitas kerja karyawan di PT gudang garam Jember (2) tentang budaya kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja karyawan di PT gudang garam Jember, (3) tentang organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan di PT gudang garam Jember. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT gudang garam Jember.Jember yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Dengan sampel karyawan berjumlah 67 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik signifikan produktifitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung > t tabel sebesar 2,409 > 2,000 dan tingkat probabilitas < α yaitu 0,019 < 0,05 (2) tentang budaya berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan thitung > t tabel sebesar sebesar 4,694 > 2,000 dan tingkat probabilitas < α yaitu 0,000 < 0,05 (3) organisasi berpengaruh produktifitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan thitung>tabel 0,724 < 2,000 dan tingkat probabilitas > α yaitu 0,472 > 0,05

Kata Kunci: karakteritik, baudaya, oragnissi dan produktifitas kerja

PENDAHULUAN

Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota organisasi tersebut. Jadi disini dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja sangatlah dipengaruhi oleh budaya organisasi, semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mengalami kemajuan.

Budaya Organisasi (*organizational culture*) itu sendiri yaitu sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2010), dan Robbins (2010) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer*

Produktifitas kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti budaya organisasi, diantaranya menurut Robbins (2010) : Inovasi dan pengambilan resiko yang merupakan tingkat daya dorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Orientasi hasil yang merupakan tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Orientasi tim yang merupakan tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara

perorangan. Stabilitas yang merupakan tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

METODE PENELITIAN

Husein dan Umar (2005) mengemukakan bahwa desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Sugiono : 2008). Pada penelitian ini, peneliti menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gudang Garam Kabupaten Jember.

Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Gudang Garam Jember yang berlokasi di Jalan Dr. Soebandi 27, Patrang, Jember, sejumlah 200 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama (homogen) dan dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini dilakukan penarikan sampel yang dapat mewakili seluruh populasi. Metode penarikan sampel yang dipakai yaitu teknik *Slovin*. Sedangkan dalam penelitian ini dipilih teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *Slovin*. Adapun rumus teknik Slovin sebagai berikut :

$$n =$$

()
Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0,1$

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang diambil dalam teknik slovin antara 10-20% dari populasi penelitian. Perhitungannya sebagai berikut :

$n =$

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = 66,6$$

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 responden.

Uji Instrumen

Uji ini merupakan kemampuan dari konstruk indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Hal ini berarti apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah akurat atau belum. Jika telah akurat, anak variabel tersebut dapat dilanjutkan, sedangkan apabila belum akurat, maka perlu dilakukan pengujian ulang. Tujuan dari pengujian tersebut yaitu, untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut reliabel dan valid (Agusyana, 2011). kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan taraf ($\alpha = 0,05$). Jika hasil hitung ternyata r hitung $>$ r tabel maka butir instrument dinyatakan valid, dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan invalid/tidak valid. Sehingga instrument tidak dapat digunakan dalam penelitian penulis di PT Gudang Garam Jember. Uji validitas ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 24*

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Tingkat pengukuran pada variabel penelitian ini adalah skala interval. Skala interval adalah skala yang memiliki jarak yang sama antar datanya akan tetapi tidak memiliki nol mutlak (Siagian, 2006). Seluruh variabel dalam penelitian yang dilakukan

penulis pada PT Gudang Garam Jember menggunakan pengukuran yang bersifat interval.

Skala pengukuran yang digunakan penulis pada PT Gudang Garam Jember adalah skala likert, yaitu pengukuran yang memungkinkan responden untuk merangking seberapa kuat mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan tertentu. Skala likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu (Kountur, 2003). Skala likert yang peneliti gunakan dijabarkan menjadi 5 skala, yaitu :

1. Sangat Setuju : dimana responden sangat menyetujui dimensi yang sudah ditentukan oleh peneliti. Keyakinan yang besar terhadap indikator tersebut yang dirasa benar- benar sesuai dengan tindakannya.
2. Setuju : dijelaskan disini bahwa responden setuju dengan dimensi yang ada.
3. Ragu- ragu : dijelaskan bahwa para responden ragu atau tidak pasti antara setuju atau tidak setuju terhadap dimensi yang peneliti buat.
4. Tidak Setuju : dimana para responden tidak setuju dengan dimensi yang dibuat oleh peneliti. Dimensi yang dibuat tidak sesuai dengan yang para responden lakukan.
5. Sangat tidak setuju : dimana para responden sangat tidak setuju dengan dimensi yang dibuat oleh peneliti. Dimensi yang dibuat tidak sesuai dengan yang para responden lakukan.

METODE ANALISIS DATA

Analisis data merupakan kegiatan menganalisis karakteristik, hubungan, pola atau pengaruh yang sering terdapat pada suatu fenomena atau gejala yang telah sering akan terjadi. Metode analisis yang akan digunakan penulis dalam penelitian pada PT Gudang Garam adalah Analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2008).

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Menurut Agusyana (2011) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Inovasi, orientasi hasil, orientasi tim dan stabilitas) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) secara terpisah. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y secara terpisah, maka digunakan uji t

3.12 Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut (Sugiyono, 2008), Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

Uji R² atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R² = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari data yang didapat setelah pelaksanaan penelitian, diperoleh hasil dari kusioner dari

berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Jember. Diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel inovasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,409 > 2,000$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,019 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H₀

ditolak, berarti variabel inovasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). ditolak, berarti variabel inovasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

hasil berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Jember. diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel orientasi hasil lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $4,694 > 2,000$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel orientasi hasil (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Orientasi tim tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Jember. diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel beban kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $0,724 < 2,000$ dan tingkat probabilitas $> \alpha$ yaitu $0,472 > 0,05$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima, berarti variabel orientasi tim (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Stabilitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Jember. diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel beban kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $-1,161 < 2,000$ dan tingkat probabilitas $> \alpha$ yaitu $0,250 > 0,05$. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima, berarti variabel stabilitas (X_4) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa ada Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Gudang Garam Kabupaten Jember .

1. Hendaknya pihak perusahaan PT. Gudang Garam Jember memperhatikan kebijakan dalam hal budaya organisasi, seperti pemberian insentif, penerapan *reward* dan *punishment* yang baik, serta penetapan target kinerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel karakteristik budaya organisasi (inovasi, orientasi hasil, orientasi tim dan stabilitas) hanya mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 49,2%, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lainnya. Sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusyana, Yus dan Islanscript. (2011). *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan*

SPSS 24. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Husein, Umar. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Kountur, R. 2003. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.

Robbins SP. 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.