

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru Sektor Sei Kuantan Kab. Kuantan Singingi

Oleh :

Nopen Susanto

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru Sektor Sei Kuantan Kab. Kuantan Singingi yang berlangsung pada bulan Agustus 2009 hingga selesai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui produktivitas kerja dan budaya organisasi karyawan bagian produksi serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru. Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru Sektor Sei Kuantan Kab. Kuantan Singingi”.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara random sampling, dimana sampel diambil secara acak dan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 16 yaitu analisis regresi linier sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru Sektor Sei Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Hal ini dilihat dan dibuktikan dari nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,504 atau 50,4%. Artinya besarnya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 50,4% sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan kepada pihak perusahaan lebih memperhatikan hubungan antar rekan kerja, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan pengawasan, menjalin komunikasi dan komitmen agar karyawan lebih loyalitas terhadap perusahaan. Ini tentu saja akan mengurangi terjadinya keluar masuknya karyawan dalam jumlah yang besar sehingga dapat mengganggu proses produksi.

Kata Kunci : budaya organisasi, produktivitas kerja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Konsep Produktivitas	9
B. Konsep Budaya Organisasi	16
C. Penelitian Terdahulu	30
D. Hipotesis Penelitian.....	31
E. Variabel Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	33
B. Jenis dan Sumber Data	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat PT. Dutapalma Nusantara	37
B. Visi, Misi dan Nilai PT. Dutapalma Nusantara.....	39
C. Struktur Organisasi	40

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Variabel.....	43
B. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	64
1. Uji Validitas	64
2. Uji Normalitas	67
3. Uji Regresi Linier Sederhana	68
4. Analisis Deskriptif Statistik	69
5. Penentuan Koefisien Determinasi	70
6. Pengujian Hipotesis.....	70
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu efek dari era globalisasi pada perusahaan adalah terjadinya daya saing antar perusahaan baik berupa produk maupun struktur dan sistem manajemen perusahaan dengan tingkat persaingan yang tinggi dan munculnya sistem ekonomi global yang amat dinamis sehingga menuntut perusahaan untuk melakukan pengembangan potensi sumber daya manusianya, karena SDM memegang peranan penting dalam aktivitas perusahaan untuk mendapatkan produktivitas yang berkualitas.

Sebuah perusahaan yang produktif mempunyai komponen berupa peralatan produksi, teknologi, dan sistem manajemen yang efektif. Dengan alasan ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang cerdas dan terampil untuk memenuhi aktivitas produksi perusahaan yang mempunyai standar kualitas yang lebih tinggi, agar dapat membawa perusahaan kearah yang lebih maju dan berdaya saing.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laju aktivitas akan berjalan dengan tepat, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik

bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin aktivitas perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, memiliki budaya kerja yang buruk dan memiliki moral yang rendah serta karyawan tidak memiliki kemampuan dibidangnya..

Produktivitas kerja dari seorang karyawan merupakan bukan hanya terbatas pada suatu *input* dan *output* dalam perusahaan. tetapi lebih dari itu, produktivitas kerja karyawan juga merupakan suatu perilaku yang berupa aktivitas dalam melaksanakan tugas pokoknya. Produktivitas kerja juga dapat diketahui melalui jumlah produksi pada suatu periode tertentu dan pencapaian target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada hakikatnya budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi dibentuk oleh mereka yang terlibat dalam organisasi (mulai dari pemilik, pimpinan, sampai ke karyawan), dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan tipe struktur organisasi. Ada beberapa keuntungan sebuah perusahaan (organisasi) memiliki kultur, yaitu: menentukan etika kerja, memberi arah

pengembangan, meningkatkan produktivitas dan kreativitas dan mengembangkan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru mengindikasikan masih kurang baiknya budaya organisasi tersebut dalam mendukung produktivitas kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa gejala yang terjadi dilapangan, antara lain :

- 1) Adanya sebagian karyawan yang kurang menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Adanya sebagian karyawan yang kurang komunikasi dan metode kerja organisasi yang tidak jelas, khususnya menyangkut tentang tugas dan tanggung jawab bersama dalam perusahaan, hal ini ditandai oleh adanya berbagai pelanggaran peraturan formal perusahaan.
- 3) Adanya sebagian pengawas yang kurang melaksanakan tugasnya dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- 4) Adanya sebagian karyawan yang memiliki rendahnya loyalitas dan rasa memiliki organisasi serta kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.
- 5) Adanya sebagian karyawan yang kurang kreativitas dalam pengambilan keputusan yakni kurangnya kemampuan untuk memproduksi gagasan-gagasan baru dan yang bermanfaat terhadap organisasi.

Pada umumnya, PT Duta Palma Nusantara Pekanbaru dalam pengajuan izinnya bertekad mengusung kepentingan daerah dan memberi ruang bagi pengembangan kebudayaan daerah dalam rencana kegiatannya. Sebuah cita-cita yang

harus diapresiasi dan didukung oleh semua pihak terutama pemerintah setempat. Sayangnya, perkembangan PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru tersebut tidak seindah yang dibayangkan. PT yang sudah beroperasi dan berjibaku dengan masalah internalnya, dari persoalan buruknya manajemen, baik manajemen sumber daya manusianya maupun manajemen keuangannya.

PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru terlihat bahwa dalam produktivitas kerja karyawan menunjukkan kecendrungan berfluktuasi setiap tahun, bahkan secara umum mengidentifikasi produktivitas kerja karyawan semakin menurun, walaupun terdapat periode (tahun) tertentu menunjukkan produktivitas yang mengalami kenaikan. Untuk lebih jelas, berikut ini dapat disajikan perubahan produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sejak 2005 hingga 2009.

Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru (Tahun 2005-2009)

Tahun	Jumlah Produksi (Kg)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Produktivitas Tenaga Kerja	Perubahan Produktivitas Tenaga Kerja (%)
2005	105.505.140	793	133.046	-
2006	106.035.190	776	136.643	2.70
2007	110.711.390	805	137.530	0.65
2008	113.946.250	808	141.023	2.53
2009	111.435.390	798	139.643	-0.98

Sumber : PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru lima tahun terakhir pada tahun 2006 produktivitas tenaga kerja, yaitu 2,70%, pada tahun 2007 mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,65%, akan tetapi pada tahun 2008 mengalami peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 2,53% dan tahun berikutnya 2009 mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan kembali sebesar -0,98%. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan pada setiap tahun akan mengganggu kestabilan produksi perusahaan. Hal ini menunjukkan terjadinya fluktuasi produktivitas kerja karyawan yang tentunya akan mempengaruhi tingkat profit yang diperoleh perusahaan. Jika hal ini tidak segera dicarikan solusinya, maka dikawatirkan akan membawa dampak pada tingkat kualitas operasional perusahaan tersebut dikemudian hari.

Menurut **Robbin (2007: 724)** bahwa “Budaya yang kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan dan lebih langsung terkait dengan pengurangan keluar masuknya karyawan”. Dari teori diatas maka dilihat pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dapat kita lihat besar atau kecilnya tingkat perputaran tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang keluar dan masuk dalam perusahaan. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat Tabel dibawah ini :

Table 1.2 Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Periode 2005-2009

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2005	782	30	19	793

2006	793	20	37	776
2007	776	40	11	805
2008	805	28	25	808
2009	808	25	35	798

Sumber : PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah keluar masuknya karyawan di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru cukup besar pada setiap tahunnya, sepanjang lima tahun terakhir. Untuk lebih jelasnya tentang tingkat perputaran tenaga kerja diperusahaan tersebut, maka berdasarkan data tersebut dapat dihitung persentase *Labour Turn Over* (LTO), yaitu dengan cara membagi jumlah tenaga kerja yang keluar pada setiap tahun dengan jumlah rata-rata tenaga kerja (jumlah karyawan awal tahun ditambah dengan jumlah karyawan akhir tahun lalu dibagi dua) yang ada setiap tahunnya dan dikalikan dengan seratus persen. Hasil perhitungannya dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Rata-rata dan Tingkat Labour Turn Over (LTO)

Tahun	Jumlah Karyawan Rata-rata	Jumlah Karyawan Keluar	LTO (%)
2005	788	19	2.41
2006	785	37	4.71
2007	791	11	1.39
2008	807	25	3.10
2009	803	35	4.35

Sumber : PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru

Ket : Untuk jumlah karyawan rata-rata angka 0,5 dibulatkan menjadi 1 yaitu terdapat pada th 2005, th 2006, th 2007 dan th 2008.

Berdasarkan data tingkat perputaran tenaga kerja di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru tersebut pada lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa tingkat perputaran tenaga kerja diperusahaan tersebut berfluktuasi dari tahun ketahun, serta mengindikasikan mengalami kenaikan tingkat perputaran tenaga kerja dari tahun ketahun. Apabila permasalahan tersebut tidak dicarikan solusinya maka dikawatirkan akan menghambat tingkat produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut, yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas lagi, baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA PALMA NUSANTARA PEKANBARU”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini perumusan masalahnya adalah Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan tentang arti penting budaya organisasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dalam memperluas wawasan pemimpin dan pengambilan keputusan strategis untuk pencapaian tujuan perusahaan.
3. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh penulis selama perkuliahan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui besarnya budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

D. Sistematika Penulisan

Agar diperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam tiap-tiap bagian skripsi ini, maka sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang berhubungan dengan konsep dasar teori-teori yang berhubungan dengan produktivitas dan budaya organisasi. Dalam bab ini juga diuraikan tentang hipotesa.

BAB III. : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penentuan sample, teknik pengumpulan data serta analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat tentang sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktifitas atau kegiatan organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Konsep Produktivitas

1. Hakekat Produktivitas

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena peralatan produksi, teknologi serta sistem manajemen pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia. Sejak awal perkembangan sampai sekarang, banyak ahli yang mengemukakan definisi yang berbeda-beda tentang produktivitas namun pada dasarnya mempunyai prinsip yang sama.

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa Inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan. Jadi produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai.

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi (Schermerharn, 2003: 7).

Produktivitas mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.

Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (**Sinungan, 2005: 1**).

Produktivitas adalah produk budaya, yaitu produk dari bagaimana kita sebagai manusia, masyarakat, dan pemimpin yang memiliki nilai-nilai yang menjunjung tinggi produktivitas dan mengaktualisasikannya ke dalam dunia empirik dengan berbagai ragam perwujudannya.

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa (**Sinungan, 2005: 12**).

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Pengertian produktivitas mempunyai tujuan yang sama yaitu suatu tindakan yang efisien dalam memproduksi sesuatu, baik barang maupun jasa, dengan cara memanfaatkan serta meningkatkan sumber daya yang ada.

Produktivitas merupakan gabungan performa mutu yang menghasilkan penggunaan yang lebih efisien dari sumber daya organisasi (**Tunggal, 2003 : 36**).

Produktivitas merupakan suatu gabungan dari efektivitas, efisiensi dan keberhasilan dalam penggunaan potensi manusia yang dipandang dari dua sisi sekaligus yaitu sisi *input* dan *output*.”

Dengan kata lain produktivitas dapat dikatakan memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas merupakan suatu wilayah kegiatan organisasi yang selalu tampak sebagai salah satu sasaran jangka panjangnya (**Siagian, 2003: 130**).

Produktivitas ialah menyangkut perbandingan hasil yang diperoleh dengan sumber-sumber ekonomi yang digunakan. Produktivitas dapat diukur menurut tiga tingkatan, yaitu individu, kelompok dan organisasi (**Alma, 2004: 61**).

Secara filosofis Produktivitas adalah sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari depan harus lebih baik dari hari ini (**Dewan Produktivitas Nasional dalam Umar, 2003: 9**).

Seseorang yang produktif akan selalu mengupayakan apa yang diperbuat secara efektif, efisien dan berkualitas. Dalam hal ini yang menjadi patokan bukan bekerja keras namun bagaimana bekerja secara cerdas.

Produktivitas adalah salah satu bentuk aktualisasi diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan prestasinya. Produktivitas kerja dari seorang karyawan

merupakan bukan hanya terbatas pada suatu *input* dan *output* saja dalam perusahaan. tetapi lebih dari itu, produktivitas kerja karyawan juga merupakan suatu perilaku yang berupa aktivitas dalam melaksanakan tugas pokoknya

Pengertian produktivitas dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja, (Sinungan, 2005:16)

Dari ungkapan para ahli diatas, maka produktivitas merupakan keterkaitan antara proses dan keluaran (dalam hal ini hasil), dan menunjukkan jumlah satuan hasil yang terjadi karena suatu proses tertentu, dihitung berdasar penggunaan sumber daya tertentu.

2. Karakteristik Produktivitas

Produktivitas menunjukkan tingkat kualitas perusahaan dalam menghadapi era persaingan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Produktivitas dikatakan meningkat kalau kita bisa menghasilkan lebih banyak dalam jangka waktu yang sama, atau kalau kita bisa menghasilkan sama banyak dalam jangka waktu yang lebih singkat.

Peningkatan produktivitas adalah pengembangan budaya masyarakat, khususnya budaya perusahaan, sehingga sikap mental dan cara kerja di atas tumbuh dan berkembang.

Ciri-ciri produktivitas kerja antara lain :

- 1) Cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat;
- 2) Kompeten secara profesional;
- 3) Kreatif dan inovatif;
- 4) Memahami pekerjaan;
- 5) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan;
- 6) Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti;
- 7) Dianggap bernilai oleh atasannya;
- 8) Memiliki catatan presentasi yang baik;
- 9) Selalu meningkatkan diri; **(Timpe, 1989 dalam Umar, 2003: 12).**

Kerja yang produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis **(Sinungan, 2005: 3).**

Ciri-ciri individu produktif yaitu:

- 1) Tindakan konstruktif;
- 2) Percaya diri;
- 3) Mempunyai rasa tanggung jawab;
- 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya;
- 5) Mempunyai pandangan kedepan;
- 6) Mampu menyelesaikan persoalan;
- 7) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah;
- 8) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya;
- 9) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya; **(Enrich dan Gilmore dalam Umar, 2003:11).**

Dari ciri-ciri produktivas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa orang yang produktif adalah orang yang memiliki kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan menggunakan potensi diri yang dimiliki dan menghasilkan sesuatu yang berarti untuk pencapain tujuan organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, maupun faktor-faktor lainnya.

“Untuk dapat *survive* maka perusahaan harus memiliki kompas. Untuk memiliki kompas tersebut perusahaan harus memiliki *productivity objective* yang diperlukan untuk pengukuran produktivitas” (Sinungan, 2005:45-46).

“Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya, yaitu : 1) sikap mental; 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen; 5) hubungan sosial; 6) tingkat penghasilan 7) gizi dan kesehatan; 8) jalinan sosial; 9) lingkungan; 10) iklim organisasi; 11) sarana produksi; 12) teknologi; 13) kesempatan berprestasi;” (Sedarmayanti, 2001: 72).

Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan peningkatan kualitas manusia, manusia disini adalah karyawan. Meningkatkan produktivitas karyawan merupakan sasaran strategis, karena peningkatan

produktivitas dari faktor-faktor lainnya sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi merupakan salah satu variabel penting dalam keunggulan persaingan (**Hadisuwito, 1996:79-86**). Berbagai faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, termasuk juga faktor sosial ketenagakerjaan, sehingga produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan atau tetap rendah. Berbagai faktor yang berkenaan dengan sosial ketenagakerjaan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam sebab yang kondisional, yang mendasar sifatnya, sebab tidak langsung dan sebab yang langsung. Gaya hidup industrial merupakan sebab yang sifatnya mendasar tersebut. Posisi dan status pekerja dalam bekerja merupakan sebab tidak langsungnya. Sementara budaya organisasi terhadap hasil pekerjaan merupakan sebab langsung dari merosot atau rendahnya produktivitas tenaga kerja.

Ada tiga faktor mendasar yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan yaitu:

1. Investasi sebagai komponen utama berupa modal
2. Manajemen yang terdiri dari *managerial skill* dan *technical skill*
3. Tenaga kerja, (**Sinungan, 2000:18**).

Menurut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan kerja dengan lingkaran pengawasan mutu (*Quality Control Circles*), Manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan (**Balai Pengembangan Produktivitas dalam Sedarmayanti, 2001: 71**).

“Tindakan yang diambil dalam pencapaian produktivitas adalah dalam pemanfaatan modal kerja secara efektif dan efisien, seluruh penggunaan modal kerja dipergunakan secara optimal sehingga tidak terjadi kemubadziran. Manajemen modal kerja yang efektif menjadi sangat penting untuk pertumbuhan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Apabila perusahaan

kekurangan modal kerja untuk memperluas penjualan dan meningkatkan produksinya, maka besar kemungkinan akan kehilangan pendapatan dan keuntungan serta mempengaruhi produktivitas” (**Sartono, 2001: 385**).

“Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lain, seperti pendidikan dan latihan, gizi dan pelayanan kesehatan, sarana kerja dan lingkungan keluarga, sistem insentif, kondisi ekonomi keluarga, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja” (**Arep dan Tanjung, 2004: 175**).

Dari berbagai pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan peningkatan kualitas manusia, manusia disini adalah karyawan. Meningkatkan produktivitas karyawan merupakan sasaran strategis, karena peningkatan produktivitas dari faktor-faktor lainnya sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

B. Konsep Budaya Organisasi

1. Defenisi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah

menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar (**Koentjaraningrat, 1982**).

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (**Malayu, 2007: 5**). Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (**Chatab, 2007: 9**).

Pengertian budaya organisasi menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut :

- Pra anggapan dasar/*basic assumptions*; merupakan level yang yang paling dalam, dan berada di alam bawah sadar.

- *Values*; merupakan level kepedulian berikutnya tentang sebaiknya menjadi apa didalam organisasi.
- *Norma*; memberitahukan para anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.
- *Artifact*; merupakan wujud kongkrit seperti sistem, prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik dari organisasi, (**Cummings dan Worley dalam Chatab, 2007: 9**).

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (**Schein, 1985: 168**).

Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan (**Chatab, 2007: 10 - 11**).

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.

Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi (**Kreitner dan Kinicki dalam Chatab, 2007: 10**).

Budaya organisasi tidak bisa begitu saja ditangkap dan dilihat oleh orang luar, namun dapat dipahami dan dirasakan melalui perilaku-perilaku anggotanya serta nilai-nilai yang mereka anut.

"Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi bersangkutan" (Siagian, 2003: 75).

Berdasarkan teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun.

Karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
- 3) Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

- 4) Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 7) Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- 8) Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola-pola komunikasi tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal, **(Robbins, 1990: 480)**.

Budaya itu mengemukakan kepada pegawai hal-hal seperti ketidakhadiran yang dapat diterima **(Nicholson dan Johns, 1985: 397 dalam Robbins, 1994: 485)**. Beberapa budaya mendorong karyawannya untuk menggunakan hari-hari sakitnya untuk bekerja/lembur dan melakukan pengurangan absensi kerja demi optimalisasi produktivitas.

Karakteristik penting budaya organisasi mencakup sebagai berikut:

- Keteraturan perilaku yang dijalankan, seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama;
- Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas;
- Nilai yang dominan, seperti mutu produk yang tinggi, efiseinsi yang tinggi;
- Filosofi, seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan;
- Aturan, seperti tuntunan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi;
- Iklim organisasi, seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal dan eksternal atau pengaturan tata letak bekerja (secara fisik); **(Luthans, 2007 dalam Chatab, 2007: 11)**.

Setiap budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu berskala organisasi yang bersifat homogen (sama). Semua budaya ini harus dipahami dan dipadukan, jika organisasi itu ingin bekerja efektif.

“Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi” (Robbins, 2007: 724).

Makin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku pegawai. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para pegawai jika mereka menerima budaya organisasi (Robbins, 1994: 485).

Jadi, berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Budaya organisasi memiliki peran dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dan dalam membuat suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima *feedback* atas prestasi yang dibuat, menjaga sistem *reward* dan *reinforcement* yang diberlakukan dalam organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi bertanggungjawab untuk mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh karyawan. Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesejahteraan.

Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi, yaitu:

- 1) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas;
- 2) Budaya memberi rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi;
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang;
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial;
- 5) Mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, (**Robbins (2007: 725)**).

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai:

- 1) Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi;
- 2) *Social cohesion* atau pengikat/pemersatu seperti bahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, sama hobi olahraganya;
- 3) *Sources*, misalnya inspirasi;
- 4) Sumber penggerak dan pola perilaku;
- 5) Kemampuan meningkatkan nilai tambah, seperti aqua sebagai teknologi baru;
- 6) Pengganti formalisasi, seperti olahraga ruti jumat yang tidak dipaksa;
- 7) Mekanisme adaptasi terhadap perubahan seperti adanya rumah susun;
- 8) Orientasinya seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (karena diikuti tertulis) dengan subkonteks tinggi (perintah lisan); (**Chatab, 2007: 11**).

Kultur organisasi mempunyai lima fungsi, yaitu:

- 1) Menentukan batas-batas berperilaku dalam organisasi;
- 2) Menumbuhkan rasa memiliki organisasi dikalangan para anggotanya;
- 3) Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya;
- 4) Memelihara stabilitas sosial dalam organisasi;
- 5) Sebagai alat pengendali perilaku pada bawahannya; **(Siagian, 2003: 249)**.

Fungsi budaya, yaitu: “ Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat, sebagai pengikat suatu masyarakat, sebagai sumber, sebagai kekuatan penggerak, sebagai kemampuan untuk membnetuk nilai tambah, sebagai pola perilaku, sebagai warisan, sebagai substitusi (pengganti) formalisasi, sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan, sebagai proses” **(Ndraha ,2003: 45)**.

Fungsi budaya organisasi mencakup, yaitu: sebagai identitas organisasi, sebagai komitmen kolektif, sebagai stabilitas sistem sosial, sebagai alat yang memberi pengertian **(Kreitner dan Kinicki dalam Chatab, 2007: 11-12)**.

Implementasi nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja tersebut dalam suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan kemauan manajemen untuk membangun etika perilaku dan budaya organisasi yang anti kecurangan, sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya 3 (tiga) kecurangan pokok seperti: Kecurangan dalam laporan keuangan, Kecurangan penggelapan asset, Kecurangan tindak pidana korupsi.

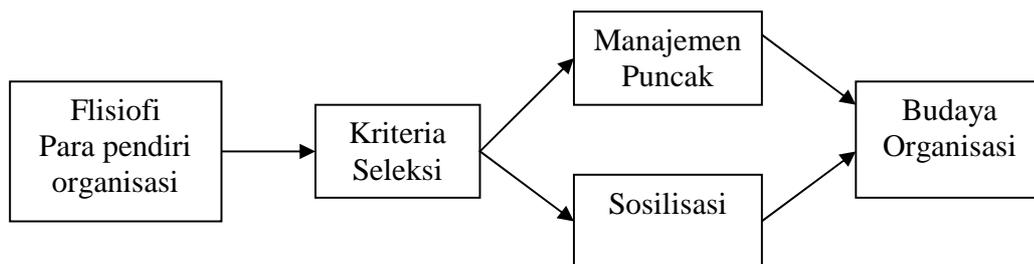
4. Proses Budaya Organisasi

Begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang masalah eksternal maupun internal yang menyangkut masalah

persatuan dan keutuhan organisasi. Budaya organisasi dibangun dan dipertahankan. Terbentuknya budaya tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbid, dan pembentukan budaya harus melalui proses.

proses budaya oraganisasi, yaitu: pembentukan/menciptakan budaya, pemeliharaan/mempertahankan budaya, pengembangan budaya organisasi dan terakhir adaptasi proses budaya (**Chatab, 2007: 12**).

Gambar 1 Bagaimana Organisasi Membentuk Budaya



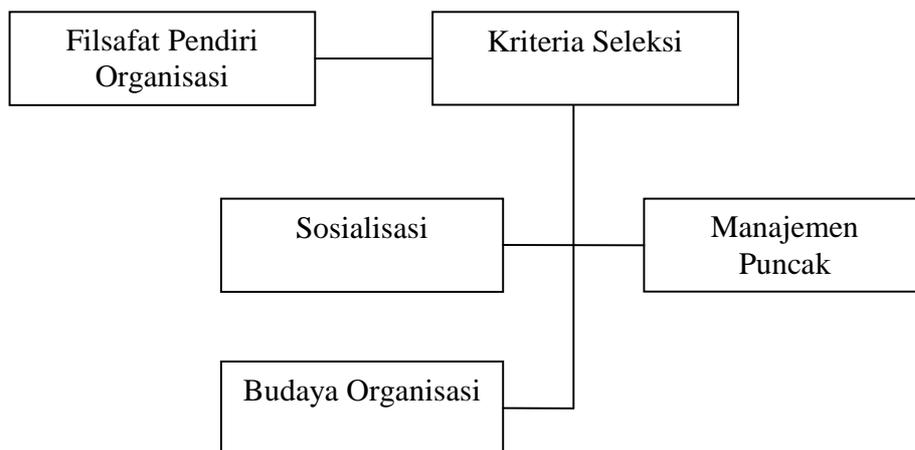
Sumber : Chatab, 2007: 12

Budaya organisasi dapat dihidupkan pertama-tama melalui seleksi, yaitu memperoleh anggota yang setidaknya-tidaknya memiliki nilai-nilai yang sama dengan budaya organisasi yang ada; manajemen atas, dalam hal ini manajemen atas mempunyai peran yang sangat besar dalam menanamkan nilai-nilai dan norma-norma melalui tindakan-tindakannya; sosialisasi, budaya yang ada hendaknya terus-menerus disosialisasi baik anggota baru maupun anggota lama, prosesnya dapat berupa orientasi dan pelatihan melalui cerita-cerita tentang pendiri, ritual-rital yang ada, simbol-simbol, dan sebagainya (**Susanto, 1997: 17**).

Proses terjadinya budaya perusahaan (organisasi) melalui tiga cara:

- (1) Para wirausahawan mengambil dan mempertahankan bawahan-bawahan (anggota-anggota) yang berpikir dan merasakan cara yang mereka lakukan,
- (2) Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan cara berpikir dan cara merasakan mereka,
- (3) Perilaku mereka sendiri adalah model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi dan menginternalisasi keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi mereka, **(Schein dalam Hesselbein, Goldsmith dan Beckhard, 1996: 61-62).**

Gambar 2 Pembentukan Budaya Organisasi



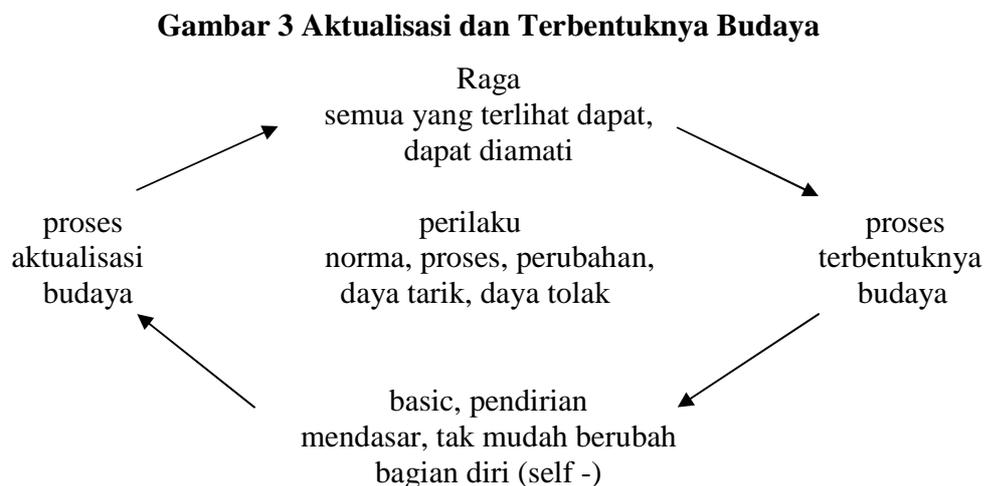
Sumber : Susanto, 2002: 13

Penjelasan Diagram, Filsafat pendiri organisasi merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi. Artinya para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi.

Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi anggota organisasi. Ini merupakan kekuatan dalam mempertahankan budaya organisasi. Tujuan utama dari proses seleksi adalah menemukan & mempekerjakan

individu yg memiliki pengetahuan, kepandaian & kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan didalam organisasi. Setiap organisasi akan mengenalkan pekerjaan dan lingkungan internal organisasi terhadap karyawan barunya. Biasanya karyawan baru itu melaksanakan tahap orientasi sebagai suatu proses adaptasi dengan pekerjaan.

Hubungan antara kedua itu dapat digambarkan pada gambar 3 bawah ini :



Sumber : Ndraha, 2003: 48

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja tanpa ada proses yang menciptakan. Proses budaya dapat dilihat berdasarkan dari terbentuknya, dipertahankannya dan dikembangkannya budaya organisasi itu. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya, maka adanya proses adaptasi budaya.

5. Dimensi / Elemen Budaya Organisasi

Banyak pendapat ahli atau pakar dan praktisi tentang dimensi budaya sebagai nilai bersaing dalam menentukan indikator yang mempengaruhi keefektifan organisasi, umumnya dimensi budaya merupakan hasil dari penelitian yang mereka lakukan dengan tetap mempertimbangkan hasil-hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya sebagai acuan.

Ada empat dimensi sebagai variabel beabs yang merupakan buadaya korporat yaitu:

1. Integritas

Bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik serta taat pada kode etik dan peraturan yang berlaku.

2. Proforsionalisme

Bertanggungjawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengatasi perkembangan, tantangan dan kesempatan.

3. Keteladanan

Memberikan panutan yang konsisten, bertindak adil, bersikap tegas, dan berjiwa besar.

4. Penghargaan pada sumber daya manusia

Merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (**moeljono dalam khatab, 2007 : 28**)

Dimensi budaya organisasi dilihat dari sudut makro yaitu: Power Distance (jarak kekuasaan atau ketimpangan kekuasaan), uncertainty Avoidance (menerima atau

menolak ketidakpastian), individualisme (individual atau kolektif), Masculinity (maskulin atau feminim). **(Hofstade dalam Ndraha, 2003:124)**

Dimensi budaya organisasi dilihat dari sudut mikro, organisasional ada dua yaitu: External Adaptation dan Internal Adaptation. Kedua dimensi itu merupakan sebagai tolak ukur terakhir dan tertinggi buat organisasi ideal. **(Schein, 2000:42)**

Selanjutnya untuk lebih jelas disajikan elemen-elemen dari budaya organisasi sebagai berikut, yaitu:

a. Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain. Tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi juga dari segi yang lain seperti kebutuhan untuk di hormati, berprestasi, pada dasarnya seorang karyawan menginginkan adanya perhatian dari atasan maupun rekan kerjanya.

Hubungan antara manusia tujuannya adalah menghasilkan interaksi yang vukup, untuk mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk menghasilkan sasaran bersama (Melayu, 2007:137)

Rekan kerja sangat erata hubungan nya dengan lingkungan kerja karena rekan kerj merupakan salah satu faktor / teman yang terdapat pada lingkungan kerja itu sendiri.

b. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah unsur yang penting dalam kehidupan organisasi dan tidak dapat di pungkiri budaya organisasi mempengaruhi proses pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan yang optimal bersifat rasional, artinya dia secara konsisten membuat pilihan yang memaksimalkan nilai dalam batas-batas tertentu (Robbins, 2007 : 181)

Sehingga sebelum mengambil keputusan, maka harus mengumpulkan sejumlah informasi sehingga menghasilkan keputusan yang efektif untuk kemajuan mencapai tujuan organisasi.

c. Pengawasan

Menjelaskan bahwa aktivitas pengawasan adalah suatu proses dimana manajer dapat memastikan bahwa aktivitas yang aktual sesuai dengan yang direncanakan. (Stonner 2004: 112)

Proses pengawasan mencatat perkembangan aktivitas pekerjaan oleh karyawan yang memungkinkan manajer untuk mendeteksi penyimpangan dari apa yang telah direncanakan dan kemudian dapat melakukan tindakan untuk mengatasinya.

d. Komunikasi

Komunikasi yang baik sangat penting bagi efektivitas organisasi, riset menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk paling sering disebut sumber konflik antar pribadi karena para individu menghabiskan tujuh puluh persen dari waktu terjaganya (menulis, membaca, berbicara, dan mendengarkan).

Salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya kinerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif dan komunikasi harus mencakup perpindahan dan pemahaman makna, (Robbin, 2007:391-392).

e. Komitmen

Peran budaya dalam mempengaruhi karyawan dewasa ini sangat tajam, oleh karena itu komitmen rasa memiliki organisasi dari karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan organisasi, wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru, tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan. (Chatab, 2007:12)

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Strategi bisnis perlu didukung, bukan hanya oleh struktur dan sistem, tetapi juga oleh budaya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka laju aktivitas akan berjalan dengan tepat, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Di sisi lain, bagaimana mungkin aktivitas perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan memiliki budaya kerja yang buruk, kurangnya komitmen dan memiliki moral yang rendah serta karyawan tidak memiliki kemampuan di bidangnya.

“Jelaslah bahwa berfungsinya budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku anggotanya termasuk kerelaan meningkatkan produktivitas kerja” (**Robbins, 1999: 200**).

Ada beberapa variabel yang terdapat dalam budaya organisasi perusahaan yang tanggap terhadap pelanggan, yaitu:

- 1) Tipe karyawan itu sendiri, organisasi berorientasi pelanggan yang berhasil, mempekerjakan karyawan yang terbuka dan ramah;
- 1) Formalisasi yang rendah, karyawan jasa perlu memiliki kebebasan untuk memenuhi tuntutan layanan pelanggan yang senantiasa berubah;
- 2) Perluasan formalisasi yang rendah, yakni penggunaan pemberdayaan secara luas.;
- 3) Keterampilan mendengarkan yang baik, karyawan memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan memahami pesan yang dikirim oleh pelanggan;
- 4) Kejelasan peran, karyawan jasa bertindak sebagai ‘perentang batas’ antara organisasi dan pelanggan;
- 5) Perilaku kewargaan organisasi; (**Robbins, 2007: 741**).

Banyak riset telah menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat mampu untuk meningkatkan produktivitasnya, menumbuhkan semangat rasa kebersamaan, meningkatkan komitmen rasa memiliki organisasi dan memperbesar keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Adanya pengaruh yang sangat erat antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, melalui pernyataannya, yaitu: kultur (budaya) organisasi sangat penting karena hubungannya sangat erat dengan efektifitas organisasi (**Siagian, 2002: 233**).

Berdasarkan pendapat **Robbins (1999)** dan **Siagian (2002)** diatas mempunyai makna yang sama dan kedua teori tersebut sepakat mengatakan bahwa ada pengaruh

yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja sehingga semakin kuat budaya suatu perusahaan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas yang dihasilkan karyawan pada perusahaan tersebut.

A. Penelitian Terdahulu

Sebelum proposal penelitian ini di lanjutkan, penelitian ini sudah pernah di lakukan oleh :

1. Heri Indra Putra (2008) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Telavisi (RTV) pekanbaru, dengan variabel : Budaya Organisasi (independent) Produktivitas (dependent). kesimpulan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependent nya masing – masing.
2. Asril (2008) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai sekretariat daerah pada kantor bupati kabupaten indragirihulu. Dengan variabel: Budaya organisasi (independent) Semangat Kerja (dependent) kesimpulan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependennya masing – masing.
3. Herni Hartati (2008) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja koperasi pegawai republik Indonesia (KP – RI) guru SD kec. Dumai timur – Dumai. Dengan variabel : Budaya organisasi (independent) Kinerja pengurus (dependent). Dari ketiga penelitian diatas yang menghasilkan

kesimpulan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependent nya masing – masing.

B. Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih disebut hipotesis assosiatif (Sugiyono, 2006: 58). Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan kajian teori diatas, maka dibuatlah suatu hipotesis yaitu : “ **Diduga terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru Sektor Sei Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi** ”.

C. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel independen (X) = Budaya Organisasi
- Variabel dependen (Y) = Produktivitas

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, disebut sebagai variabel *stimulus*, prediktor, *antecedent*. Sedangkan Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen, sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen (Sugiyono, 2006:33).

Secara lebih lengkap tentang deskripsi dan indikator dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1. Deskripsi dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Deskripsi	Indikator Variabel
1.	Produktivitas Kerja	Merupakan bentuk aktualisasi diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan prestasinya atau sebagai ukuran keberhasilan tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk pada waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah produksi perbulan 2. Pencapaian target 3. Kontruktif 4. Percaya diri 5. Tanggung jawab 6. Cinta pekerjaan 7. Mampu menyelesaikan persoalan 8. Kemampuan menyesuaikan diri
2.	Budaya Organisasi	Merupakan hal yang menentukan etika kerja, memberi arah pengembangan, meningkatkan produktivitas dan kreativitas dan mengembangkan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja 2. Pengambilan keputusan 3. Pengawasan 4. Komunikasi 5. Komitmen

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan kabupaten kuantan singingi yang berpusat di Pekanbaru JL.O.K.M Jamil Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan didalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Data Primer

yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian, hal ini guna menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Data ini berupa tingkat budaya organisasi yang berupa opini subjek penelitian secara individual atau kelompok.

b. Data Sekunder

yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk sudah siap disusun atau diolah dapat berbentuk tabel, dokumen dan literatur kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian seperti sejarah singkat perusahaan, produktivitas kerja karyawan, struktur organisasi, jumlah karyawan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan PT DPN sektor sei kuantan yang berjumlah 798 orang karyawan dan di lakukan dengan menggunakan rumus slovin berdasarkan aksidental sampling atau pengambilan sampel secara kebetulan yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dapat di gunakan sebagai sampel, sampel yang digunakan dapat dijelaskan dalam rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{798}{1 + 798 \times 10\%} \\
 &= \frac{798}{1 + 798 \times 0.01} \\
 &= \frac{798}{1 + 7,98} \\
 &= \frac{798}{8,98} \\
 &= 88,86 \\
 n &= 89
 \end{aligned}$$

keterangan : n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = Error 10%

Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 orang karyawan (umar,2003:146).

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menerapkan sistem pengumpulan data dengan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Kuesioner (angket)

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

b. Observasi (pengamatan)

yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan tentang perilaku karyawan, proses kerja dan budaya kerja karyawan.

c. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan wawancara secara langsung dengan beberapa objek dan sampel khususnya pihak internal perusahaan sebagai suatu masukan yang menunjang pembahasan

E. Analisis Data

Teknik pengujian dalam hipotesa penelitian ini dianalisis dengan menggunakan: model analisis regresi sederhana yaitu didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen **(Sugiyono, 2006: 204)**.

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru, dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Dimana: Y = Variabel Y (Produktivitas Kerja)

X = Variabel X (Budaya Organisasi)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang akan dihitung, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja didasarkan pada budaya organisasi. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Adapun yang menjadi variable penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Variable independen (X) = budaya organisasi
- B. Variable devenden (Y) = prokduktivitas

Masing – masing variable di buat pertanyaan dan setiap jawaban yang di berikan oleh responden di beri nilai dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat baik, bobot nilai = 5
- b. Baik, bobot nilai = 4
- c. Cukup baik, bobot nilai = 3
- d. Tidak baik, bobot nilai =2
- e. Sangat tidak baik, bobot nilai =1

Setelah diketahui model penelitian ini, maka langkah selanjutnya adalah menguji apakah model tersebut dapat mewakili populasi atau tidak. Akhirnya untuk

menguji hipotesis yang ditetapkan, perlu dilakukan pengujian secara statistik, yaitu uji koefisien regresi dan koefisien korelasi, dengan menggunakan bantuan program SPSS 16 hasil uji regresi linear sederhana yaitu pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan hasilnya akan di sajikan dalam bab hasil penelitian dan pembahasan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Dutapalma Nusantara

Didirikan di Jakarta pada tahun 1987 melalui anak perusahaan PT. Dutapalma Nusantara, PT. Darmex Agro telah menjadi salah satu minyak sawit terbesar budidaya, produksi, kelompok ekspor di Indonesia. Sebagai salah satu kelompok perintis perusahaan, Darmex Agro memainkan peran penting dalam menjadikan Indonesia sebagai penghasil Kelapa Sawit terbesar negara di dunia. Sejak berdirinya, perusahaan ini telah berkembang pesat dalam memperoleh lahan untuk budidaya kelapa sawit, mendirikan pabrik-pabrik dan kilang untuk memenuhi permintaan dunia yang sangat besar untuk komoditi.

Saat ini, PT. Dutapalma Nusantara terletak di Riau, Pekanbaru dan Kalimantan dengan total luas sekitar 160.000 Ha. Dengan total 8 pabrik kelapa sawit di Pekanbaru, Jambi dan Kalimantan, total produksi Crude Palm Oil (CPO) adalah sekitar 36.000 Mat setiap bulan. Sebagian besar produksi sedang diolah di kilang kami untuk menciptakan derivatif lainnya seperti minyak goreng, sabun mie, RBD stearin dan PFAD dll

Sementara Darmex Agro bisnis inti di Palm Oil Mills, Perkebunan dan Kilang, portofolio itu telah diperluas untuk mencakup berbagai fasilitas pengolahan

dan penyimpanan serta pengiriman infrastruktur. Perluasan yang cepat dari PT. Darmex Agro dalam berbagai bidang yang luas memungkinkan mengintegrasikan proses kompleks dalam memasok kualitas tinggi derivatif berbasis sawit secara tepat waktu dan efisien.

Berkantor pusat di Jakarta, Darmex Agro saat ini mempekerjakan lebih dari 13.000 staf di Indonesia. Pada tahun 2008, Perusahaan anak perusahaan konsolidasi untuk meningkatkan kepemilikan Perusahaan maksimal 95%, perusahaan ini bergerak Darmex merupakan bagian dari strategi untuk mencapai target pertumbuhan.

Daftar CPO Mills dan fasilitas lain produksi, sebagian besar pabrik dan fasilitas di / atau dekat daerah Perkebunan:

1. PT Dutapalma Nusantara (1994)
2. PT Cirenti Subur (1996)
3. PT Kencana Amal Tani (2001)
4. PT Eluan Mahkota (2001)
5. PT Wanajingga Timur (2003)
6. PT Wirata Daya Bangun Persada (2006)
7. PT Delimuda Persada (2006)

Fasilitas Produksi Lain / Fasilitas Lainnya

1. PT Darmex Oil & Fats (Cooking Oil) 1996
2. PT Darmex Biofuels (Biodiesel) 1999

3. PT Taluk Kuantan Perkasa 2000

B. Visi, Misi dan Nilai PT. Dutapalma Nusantara

1. Visi

Untuk menjadi "Terkemuka Sustainable Palm Oil Company di Indonesia".

2. Misi

Untuk mencapai Visi, kita mendefinisikan misi kami sebagai berikut:

- a. Memusatkan perhatian pada ekspansi bisnis Kelapa Sawit terpadu
- b. Membangun & mengembangkan produk hilir untuk mencapai profitabilitas dan produktivitas maksimum
- c. Menyediakan produk dengan standar kualitas tertinggi
- d. Mencapai nilai maksimum dan / atau keuntungan bagi para pemegang saham dan pemangku kepentingan
- e. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menyediakan lapangan kerja bagi rakyat Indonesia
- f. Perawatan untuk kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan kami dan juga bagi seluruh rakyat Indonesia

3. Nilai

- a. Profesionalisme

Memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keahlian untuk melakukan mencapai apa yang sedang bertugas.

b. Integritas

Pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan dedikasi

c. Berorientasi hasil terbaik

Menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai hasil terbaik

d. Sikap positif

Memperlihatkan perilaku mendorong ke arah penciptaan yang saling menghargai dan lingkungan kerja yang kondusif

e. Perbaikan terus-menerus

Terus-menerus meningkatkan kemampuan diri, unit kerja dan organisasi untuk memperoleh hasil terbaik

f. Inovasi

Menghasilkan ide-ide segar dan menciptakan produk-produk baru / tools / sistem yang dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan Perusahaan.

g. Kesetiaan

Memupuk semangat memahami dan melaksanakan nilai-nilai inti perusahaan sebagai bagian dari keluarga DUTAPALMA.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat penting artinya dan merupakan salah satu cara pihak manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan, karena struktur organisasi

adalah gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terlibat di dalam sebuah organisasi untuk melakukan kegiatannya. Jadi melalui penataan struktur organisasi, segala kegiatan yang dijalankan oleh unit organisasi harus sesuai dengan tujuan organisasi atau terdapat sinkronisasi tujuan organisasi dengan tugas yang harus dilakukan setiap unit kerja. Selanjutnya pimpinan perusahaan dapat mengadakan koordinasi, pengawasan serta mengambil keputusan bagi kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dijalankan.

Dalam suatu organisasi kita tentu mengenal adanya struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan dari pada perusahaan. Atau dengan kata lain struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya struktur organisasi dapat mencerminkan hubungan-hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Sehingga demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam struktur organisasi.

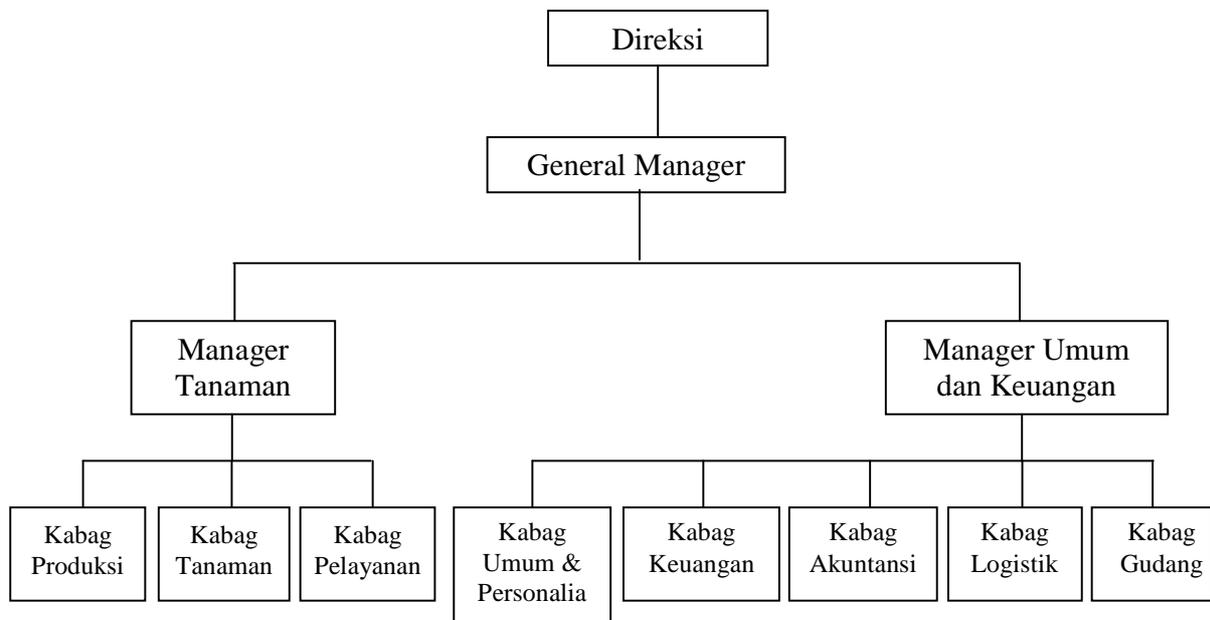
Dari struktur organisasi dapat kita lihat besar atau kecilnya skala perusahaan tersebut. Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimanakah struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi tersebut, karena sangat penting dalam usaha menciptakan struktur organisasi perusahaan yang efektif dan efisien yang mendukung aktivitas perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaannya atau dengan kata lain tugas dan wewenang masing-masing karyawan telah ditentukan dengan adanya struktur organisasi tersebut.

PT Dutapalma Nusantara adalah sebuah perusahaan swasta. Perusahaan dikelola oleh Direksi dibawah pengawasan Dewan Komisaris, anggota yang dipilih dan diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham. Perusahaan memiliki bisnis inti minyak kelapa sawit, perkebunan dan penyulingan. Sebagian besar perkebunan berlokasi di Riau, Sumatera dan sisanya di Kalimantan Barat. Dalam rangka untuk memiliki bisnis terpadu perkebunan ini memiliki pabrik situs mereka sendiri proses yang Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel (PK).

Berikut ini akan diuraikan penjabaran tugas dan tanggung jawab bagian-bagian dalam struktur organisasi pada PT Dutapalma Nusantara Cabang Pekanbaru.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT Dutapalma Nusantara Cabang Pekanbaru**



Sumber : PT Dutapalma Nusantara Cabang Pekanbaru

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru. Penentuan teknik sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 798 orang, maka jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah 89 orang karyawan di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

A. Analisa Variabel

Adapun yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variable independen (X) = budaya organisasi
- Variable devenden (Y) = prokduktivitas

Masing – masing variable di buat pertanyaan dan setiap jawaban yang di berikan oleh responden di beri nilai dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat baik, bobot nilai = 5
- b. Baik, bobot nilai = 4
- b. Cukup baik, bobot nilai = 3
- c. Tidak baik, bobot nilai =2
- d. Sangat tidak baik, bobot nilai =1

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel yang penulis teliti dapat dilihat dalam tabel berikut :

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan, karena mempunyai manfaat, baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain. Secara mikro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Oleh karenanya meningkatkan produktivitas karyawan merupakan suatu keinginan perusahaan. Melalui para manajernya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Pada variabel produktivitas kerja terdiri dari delapan pertanyaan yang berhubungan dengan indikator produktivitas kerja karyawan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada karyawan sebagai responden dengan tanggapan sebagai berikut:

Tabel 5.1. Tanggapan responden tentang hasil kerja dalam meningkatkan produksi perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah hasil kerja anda dalam meningkatkan produksi perusahaan di tempat anda bekerja ?	Sangat baik	18	20,0
	Baik	35	39,3
	Cukup baik	25	28,1
	Tidak Baik	8	9,0
	Sangat tidak baik	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang hasil kerja anda dalam meningkatkan produksi perusahaan di tempat anda bekerja, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 35 orang atau 39,3 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 3 orang atau 3,4 %. Hal ini menunjukkan hasil kerja karyawan pada perusahaan PT. Duta Palma tergolong baik. Terjadinya penurunan produksi disebabkan oleh adanya pengurangan atau perberhentian karyawan, sehingga target yang telah ditetapkan terkendala oleh kurangnya tenaga karyawan yang dibutuhkan.

Tabel 5.2. Tanggapan responden tentang pencapaian target hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah hasil kerja anda selama ini telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan ?	Sangat baik	16	18,0
	Baik	34	38,2
	Cukup baik	30	33,7
	Tidak Baik	7	7,9
	Sangat tidak baik	2	2,2
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang hasil kerja anda selama ini telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 34 orang atau 38,2 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 2 orang atau 2,2 %. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil kerja karyawan telah memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan tercapainya target perusahaan tentunya akan berdampak kepada kesejahteraan karyawan dengan adanya pemberian bonus bagi karyawan yang mencapai target yang telah dibebankan kepadanya.

Tabel 5.3. Tanggapan responden tentang cara memberikan suatu gagasan atau tindakan yang bersifat membangun bagi perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah cara anda memberikan suatu gagasan atau tindakan yang bersifat membangun tanpa di suruh terlebih dahulu oleh atasan anda?	Sangat baik	16	18,0
	Baik	44	49,4
	Cukup baik	19	21,3
	Tidak Baik	9	10,1
	Sangat tidak baik	1	1,1
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang cara anda memberikan suatu gagasan atau tindakan yang bersifat membangun tanpa di suruh terlebih dahulu oleh atasan anda, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 44 orang atau 49,4 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 1 orang atau 1,1 %. Dengan adanya gagasan atau tindakan yang bersifat membangun, tentu saja ini akan dapat memperbaiki kekurangan dalam proses produksi dan memperlancar mekanisme produksi yang mungkin selama ini masih bersifat monoton dan terfokus hanya pada cara tertentu saja.

Tabel 5.4. Tanggapan responden tentang kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah rasa kepercayaan diri anda dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada diri anda oleh perusahaan ditempat anda bekerja ?	Sangat baik	24	27,0
	Baik	40	44,9
	Cukup baik	14	15,7
	Tidak Baik	10	11,2
	Sangat tidak baik	1	1,1
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang rasa kepercayaan diri anda dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada diri anda oleh perusahaan ditempat anda bekerja, persentase tertinggi

menyatakan baik yakni sebanyak 40 orang atau 44,9 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 1 orang atau 1,1 %. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan telah ditentukan bagian-bagian dari apa yang harus dikerjakan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Dengan adanya pembagian kerja sesuai keahlian ini tentu akan mempermudah dan memperlancar proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.5. Tanggapan responden tentang rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan oleh perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah rasa tanggung jawab anda dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan oleh perusahaan kepada anda ?	Sangat baik	19	21,3
	Baik	33	37,1
	Cukup baik	23	25,8
	Tidak Baik	11	12,4
	Sangat tidak baik	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang rasa tanggung jawab anda dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan oleh perusahaan kepada anda, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 33 orang atau 37,1 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 3 orang atau 3,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Ini tentu saja sangat

menunjang kelancaran dan penyelesaian prosedur produksi yang akan dijalankan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 5.6. Tanggapan responden tentang rasa cinta terhadap pekerjaan di perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah rasa cinta anda terhadap pekerjaan yang sekarang ini anda tekuni di perusahaan ini ?	Sangat baik	19	21,3
	Baik	46	51,7
	Cukup baik	12	13,5
	Tidak Baik	9	10,1
	Sangat tidak baik	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang rasa cinta anda terhadap pekerjaan yang sekarang ini anda tekuni di perusahaan ini, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 46 orang atau 51,7 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 3 orang atau 3,4 %. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki rasa cinta yang baik terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini sesuai dengan kondisi dimana sebagian besar karyawan telah bekerja diperusahaan ini lebih dari satu tahun bahkan ada yang telah mencapai puluhan tahun.

Tabel 5.7. Tanggapan responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah kemampuan anda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat anda bekerja ?	Sangat baik	26	29,2
	Baik	42	47,2
	Cukup baik	12	13,5
	Tidak Baik	6	6,7
	Sangat tidak baik	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang kemampuan anda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat anda bekerja, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 42 orang atau 47,2 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 3 orang atau 3,4 %. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam bekerja.

Tabel 5.8. Tanggapan responden tentang kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap hal-hal yang baru di terapkan perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah kemampuan anda dalam menyesuaikan diri terhadap hal – hal yang baru di terapkan pada perusahaan tempat anda bekerja ?	Sangat baik	22	24,7
	Baik	49	55,1
	Cukup baik	6	6,7
	Tidak Baik	11	12,4
	Sangat tidak baik	1	1,1
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang kemampuan anda dalam menyesuaikan diri terhadap hal – hal yang baru di terapkan pada perusahaan tempat anda bekerja, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 49 orang atau 55,1 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 1 orang atau 1,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi diperusahaan.

Tabel 5.9. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimanakah hasil kerja anda dalam meningkatkan produksi perusahaan di tempat anda bekerja ?	18 (20,0)	35 (39,3)	25 (28,1)	8 (9,0)	3 (3,4)	89 (100,0)
2.	Bagaimanakah hasil kerja anda selama ini telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan ?	16 (18,0)	34 (38,2)	30 (33,7)	7 (7,9)	2 (2,2)	89 (100,0)
3.	Bagaimanakah cara anda memberikan suatu gagasan atau tindakan yang bersifat membangun tanpa di suruh terlebih dahulu oleh atasan anda?	16 (18,0)	44 (49,4)	19 (10,1)	9 (10,1)	1 (1,1)	89 (100,0)
4.	Bagaimanakah rasa kepercayaan diri anda dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada diri anda oleh perusahaan ditempat anda bekerja ?	24 (27,0)	40 (44,9)	14 (15,7)	10 (11,2)	1 (1,1)	89 (100,0)
5.	Bagaimanakah rasa tanggung jawab anda dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan oleh perusahaan kepada anda ?	19 (21,3)	33 (37,1)	23 (25,8)	11 (12,4)	3 (3,4)	89 (100,0)
6.	Bagaimanakah rasa cinta	19	46	12	9	3	89

	anda terhadap pekerjaan yang sekarang ini anda tekuni di perusahaan ini ?	(21,3)	(51,7)	(13,5)	(10,1)	(3,4)	(100,0)
7.	Bagaimanakah kemampuan anda dalam menyelesaikan permasalahan di tempat anda bekerja ?	26 (29,2)	42 (47,2)	12 (13,5)	6 (6,7)	3 (3,4)	89 (100,0)
8.	Bagaimanakah kemampuan anda dalam menyesuaikan diri terhadap hal – hal yang baru di terapkan pada perusahaan tempat anda bekerja ?	22 (24,7)	49 (55,1)	6 (6,7)	11 (12,4)	1 (1,1)	89 (100,0)
	Jumlah	160	323	141	71	17	712
	Persentase (%)	22,5	45,4	19,8	10,0	2,4	

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 5.9 lebih dari 70 % responden menyatakan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, memiliki rasa cinta anda terhadap pekerjaan yang sekarang ini, mampu dalam menyelesaikan permasalahan dan mampu dalam menyesuaikan diri terhadap hal – hal yang baru di terapkan pada perusahaan. Sementara itu lebih dari 60 % responden menyakan bahwa gagasan atau tindakan yang bersifat membangun tanpa di suruh terlebih dahulu oleh atasan anda. Kemudian lebih dari 50% responden menyakan bahwa hasil kerja anda mampu meningkatkan produksi perusahaan, telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab anda dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan oleh perusahaan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Karakteristik budaya organisasi yaitu (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan; (2) Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. (3) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. (4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. (5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. (6) Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. (7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Penerapan dalam organisasi perusahaan antara lain: manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi factor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Pada variabel budaya organisasi terdiri dari delapan pertanyaan yang berhubungan dengan indikator budaya organisasi dalam perusahaan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada karyawan sebagai responden dengan tanggapan sebagai berikut:

Tabel 5.10. Tanggapan responden tentang cara menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah cara anda menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja pada perusahaan?	Sangat baik	24	27,0
	Baik	47	52,8
	Cukup baik	7	7,9
	Tidak Baik	10	11,2
	Sangat tidak baik	1	1,1
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang cara anda menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja pada perusahaan, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 47 orang atau 52,8 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 1 orang atau 1,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar telah terjadi kerjasama yang baik antara karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Tabel 5.11. Tanggapan responden tentang peran dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagimanakah peran anda dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan ?	Sangat baik	20	22,5
	Baik	38	42,7
	Cukup baik	16	18,0
	Tidak Baik	12	13,5
	Sangat tidak baik	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.11 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang peran anda dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 38 orang atau 42,7 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 3 orang atau 3,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berperan dengan baik dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan.

Tabel 5.12. Tanggapan responden tentang proses pengawasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah menurut anda proses pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan?	Sangat baik	23	25,8
	Baik	33	37,1
	Cukup baik	19	21,3
	Tidak Baik	9	10,1
	Sangat tidak baik	5	5,6
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.12 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang proses pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 33 orang atau 37,1 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 5 orang atau 5,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan karyawan telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

Tabel 5.13. Tanggapan responden tentang proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan di perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan di perusahaan?	Sangat baik	24	27,0
	Baik	44	49,4
	Cukup baik	12	13,5
	Tidak Baik	7	7,9
	Sangat tidak baik	2	2,2
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan di perusahaan, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 44 orang atau 49,4 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 2 orang atau 2,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di perusahaan telah berjalan dengan baik, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan

pimpinan divisi atau atasan. Ini tentunya sangat membantu dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi sehingga memperlancar proses produksi di perusahaan.

Tabel 5.14. Tanggapan responden tentang loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah loyalitas atau kesetiaan anda terhadap perusahaan?	Sangat baik	26	29,2
	Baik	39	43,8
	Cukup baik	15	16,9
	Tidak Baik	7	7,9
	Sangat tidak baik	2	2,2
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang loyalitas atau kesetiaan anda terhadap perusahaan, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 39 orang atau 43,8 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 2 orang atau 2,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat loyalitas atau kesetiaan yang baik terhadap perusahaan. Ini dapat dilihat dari sedikitnya jumlah karyawan yang keluar atau berhenti di PT .Duta Palma Nusantara pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan singingi.

Tabel 5.15. Tanggapan responden tentang hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, antar karyawan yang di landasi kepada keamanan dan ketaqwaan di perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah tercipta hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, antar karyawan yang di landasi kepada keamanan dan ketaqwaan di tempat anda bekerja ?	Sangat baik	23	25,8
	Baik	43	48,3
	Cukup baik	11	12,4
	Tidak Baik	10	11,2
	Sangat tidak baik	2	2,2
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang tercipta hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, antar karyawan yang di landasi kepada keamanan dan ketaqwaan di tempat anda bekerja, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 43 orang atau 48,3 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 2 orang atau 2,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja, rasa saling percaya dan rasa aman serta ketaqwaan karyawan telah terjalin dengan baik. Ini dapat dilihat dari rendah keakraban dan rasa kekeluargaan yang tinggi diantara sesama karyawan, baik saat bekerja maupun diluar jam kerja berlangsung.

Tabel 5.16. Tanggapan responden tentang bahasa komunikasi yang digunakan dalam perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah bahasa komunikasi yang digunakan dalam perusahaan tempat anda bekerja?	Sangat baik	14	15,7
	Baik	41	46,1
	Cukup baik	15	16,9
	Tidak Baik	16	18,0
	Sangat tidak baik	3	3,4
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang bahasa komunikasi yang digunakan dalam perusahaan tempat anda bekerja, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 41 orang atau 46,1 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 3 orang atau 3,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa bahasa komunikasi yang digunakan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik. Meskipun karyawan yang bekerja berasal dari berbagai suku yang memiliki bahasa yang berbeda, tetapi rasa menghargai telah terjalin selama ini dengan baik.

Tabel 5.17. Tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap aturan-aturan kerja di perusahaan

Pertanyaan	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Bagaimanakah anda mematuhi aturan-aturan kerja di perusahaan di tempat anda bekerja ?	Sangat baik	12	13,5
	Baik	35	39,3
	Cukup baik	25	28,1
	Tidak Baik	12	13,5
	Sangat tidak baik	5	5,6
Jumlah		89	100,0

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.17 dapat dilihat bahwa menurut tanggapan responden tentang anda mematuhi aturan-aturan kerja di perusahaan di tempat anda bekerja, persentase tertinggi menyatakan baik yakni sebanyak 35 orang atau 39,3 % dan paling rendah menyatakan sangat tidak baik yakni sebanyak 5 orang atau 5,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan telah dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Ini dapat dilihat dari rendahnya kasus penyimpangan terhadap prosedur kerja yang telah ada yang mengakibatkan sanksi pemecatan yang dilakukan karyawan terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Tabel 5.18. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1.	Bagaimanakah cara anda menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja pada perusahaan?	24 (27,0)	47 (52,8)	7 (7,9)	10 (11,2)	1 (1,1)	89 (100,0)
2.	Bagaimanakah peran anda dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan ?	20 (22,5)	38 (42,7)	16 (18,0)	12 (13,5)	3 (3,4)	89 (100,0)
3.	Bagaimanakah menurut anda proses pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan?	23 (25,8)	33 (37,1)	19 (21,3)	9 (10,1)	5 (5,6)	89 (100,0)
4.	Bagaimanakah proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan di perusahaan?	24 (27,0)	44 (49,4)	12 (13,5)	7 (7,9)	2 (2,2)	89 (100,0)
5.	Bagaimanakah loyalitas atau kesetiaan anda terhadap	26 (29,2)	39 (43,8)	15 (16,9)	7 (7,9)	2 (2,2)	89 (100,0)

	perusahaan?						
6.	Bagaimanakah tercipta hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, antar karyawan yang di landasi kepada keamanan dan ketaqwaan di tempat anda bekerja ?	23 (25,8)	43 (48,3)	11 (12,4)	10 (11,2)	2 (2,2)	89 (100,0)
7.	Bagaimanakah bahasa komunikasi yang digunakan dalam perusahaan tempat anda bekerja?	14 (15,7)	41 (46,1)	15 (16,9)	16 (18,0)	3 (3,4)	89 (100,0)
8.	Bagaimanakah anda mematuhi aturan-aturan kerja di perusahaan di tempat anda bekerja ?	12 (13,5)	35 (39,3)	25 (28,1)	12 (13,5)	5 (5,6)	89 (100,0)
	Jumlah	166	320	120	83	23	712
	Persentase (%)	23,3	44,9	16,9	11,7	3,2	

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 5.18 lebih dari 70 % responden menyatakan bahwa sudah terjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan, tercipta hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, antar karyawan diperusahaan.

Sementara itu lebih dari 60 % responden menyatakan bahwa berperan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, adanya proses pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan di perusahaan, bahasa komunikasi yang baik digunakan dalam perusahaan. Kemudian lebih dari 50 % responden menyatakan bahwa mematuhi aturan-aturan kerja di perusahaan di tempat anda bekerja.

Untuk tabulasi jawaban responden pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 5.19 di bawah ini :

Tabel 5.19. Tabulasi Jawaban Responden

No.	Budaya Organisasi (X)	Produktivitas Kerja (Y)
1	31	30
2	34	35
3	30	35
4	31	28
5	32	28
6	35	34
7	30	29
8	31	33
9	28	33
10	28	31
11	32	22
12	24	25
13	34	35
14	34	30
15	26	31
16	29	22
17	28	29
18	24	22
19	23	27
20	34	35
21	19	16
22	30	31
23	35	34
24	13	15
25	31	28
26	38	39
27	24	28
28	21	25

29	34	35
30	29	30
31	32	35
32	34	35
33	28	30
34	25	23
35	37	38
36	29	32
37	29	28
38	34	36
39	34	35
40	22	31
41	26	27
42	31	29
43	30	29
44	31	26
45	33	31
46	31	33
47	23	27
48	21	26
49	34	32
50	33	31
51	26	30
52	30	29
53	29	33
54	30	30
55	30	28
56	26	32
57	30	33
58	37	36
59	29	33
60	23	29
61	36	31
62	29	28
63	32	30
64	33	36

65	32	27
66	28	29
67	38	34
68	32	29
69	31	31
70	21	26
71	29	25
72	37	32
73	26	33
74	26	31
75	39	36
76	30	31
77	23	31
78	32	27
79	38	38
80	24	28
81	33	34
82	37	36
83	25	18
84	38	36
85	34	32
86	26	29
87	31	22
88	22	19
89	38	33

Sumber : Data Olahan

B. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan terhadap 89 orang responden, maka hasil perhitungan menurut program SPSS for Windows versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan keabsahan atau kesahihan sebuah alat pengumpul data yang ditentukan melalui perhitungan statistik. Dengan menggunakan SPSS versi 16.0 hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.20. Uji Validitas Produktivitas Kerja

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total P
P1	Pearson Correlation	1	.376**	.237*	.175	.469**	.620**	.318**	.079	.689**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.025	.102	.000	.000	.002	.459	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P2	Pearson Correlation	.376**	1	.168	.427**	.154	.302**	.518**	.233*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.115	.000	.150	.004	.000	.028	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P3	Pearson Correlation	.237*	.168	1	.171	.077	.205	.150	.255*	.455**
	Sig. (2-tailed)	.025	.115	.	.110	.474	.054	.160	.016	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P4	Pearson Correlation	.175	.427**	.171	1	.173	.345**	.518**	.311**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.110	.	.105	.001	.000	.003	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P5	Pearson Correlation	.469**	.154	.077	.173	1	.256*	.141	.106	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.150	.474	.105	.	.015	.186	.322	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P6	Pearson Correlation	.620**	.302**	.205	.345**	.256*	1	.331**	.212*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.054	.001	.015	.	.002	.046	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P7	Pearson Correlation	.318**	.518**	.150	.518**	.141	.331**	1	.277**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.160	.000	.186	.002	.	.009	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
P8	Pearson Correlation	.079	.233*	.255*	.311**	.106	.212*	.277**	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.459	.028	.016	.003	.322	.046	.009	.	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Total P	Pearson Correlation	.689**	.654**	.455**	.645**	.510**	.684**	.675**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS for Windows 16.0

Tabel 5.21. Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations								
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	Total BO
BO1	Pearson Correlation	1	.178	.232*	.142	.077	.888**	.125	.129	.554**
	Sig. (2-tailed)	.	.094	.029	.183	.472	.000	.243	.228	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO2	Pearson Correlation	.178	1	.704**	.445**	.172	.193	.697**	.299**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.094	.	.000	.000	.107	.070	.000	.004	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO3	Pearson Correlation	.232*	.704**	1	.348**	.233*	.222*	.556**	.198	.737**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.	.001	.028	.036	.000	.063	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO4	Pearson Correlation	.142	.445**	.348**	1	.086	.173	.379**	.226*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.183	.000	.001	.	.423	.106	.000	.033	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO5	Pearson Correlation	.077	.172	.233*	.086	1	.052	.234*	.181	.416**
	Sig. (2-tailed)	.472	.107	.028	.423	.	.627	.027	.090	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO6	Pearson Correlation	.888**	.193	.222*	.173	.052	1	.152	.231*	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.036	.106	.627	.	.156	.030	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO7	Pearson Correlation	.125	.697**	.556**	.379**	.234*	.152	1	.175	.696**
	Sig. (2-tailed)	.243	.000	.000	.000	.027	.156	.	.101	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
BO8	Pearson Correlation	.129	.299**	.198	.226*	.181	.231*	.175	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.228	.004	.063	.033	.090	.030	.101	.	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Total BO	Pearson Correlation	.554**	.775**	.737**	.571**	.416**	.584**	.696**	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

SSumber : Hasil Perhitungan SPSS for Windows 16.0

Dari tabel 5.20 dan 5.21 diatas maka dapat disimpulkan bahwa status validitas instrumen produktivitas kerja dan budaya organisasi adalah valid karena harga t hitung $> r$ tabel atau menurut SPSS 16.0 bahwa yang ada tanda bintang dua (**) pada nilai total tabel menyatakan instrumen penelitian valid.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan mengasumsikan bahwa data dalam bentuk normal ini, analisis statistik baru bisa dilakukan.

Dengan menggunakan SPSS versi 16.0 hasil uji normalitas terhadap data produktivitas kerja dan budaya organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.22. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

		Produktivitas Kerja	Budaya Organisasi
	N	89	89
Normal Parameter (a,b)	Mean	30.0449	29.8764
	Std. Deviation	4.75755	5.02905
Most Extreme Differences	Absolute	0.109	0.105
	Positive	0.072	0.060
	Negative	-0.109	-0.105

Kolmogorov-Smirnov Z	1.028	0.990
Asymp.Sig.(2-tailed)	0.241	0.280

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS for Windows 16.0

Dari tabel diatas terlihat nilai Asymp.Sig.(2-tailed) variabel produktivitas kerja 0,241 dan budaya organisasi 0,280. Nilai Asymp.Sig.(2-tailed) $> \alpha$ (0,05) bearti sebaran data dari variabel produktivitas kerja dan budaya organisasi normal.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Dengan menggunakan SPSS 16.0 hasil uji regresi linier sederhana yaitu pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5.23 sebagai berikut :

Tabel 5.23. Koefisien Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,983	2,164		4,613	,000
	Budaya Organisasi	0,671	0,071	0,710	9,399	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS for Windows 16.0

Harga beta nol (constant) 9,983 dan harga beta satu (b) 0,671 maka persamaan garis regresi antara produktivitas kerja dan budaya organisasi pada PT. Duta Palma Nusantara pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y = 9,983 + 0,671 X$$

Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (estimasi) bagaimana pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Misalnya budaya organisasi perusahaan 13, maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah seperti persamaan di bawah ini :

$$\begin{aligned} Y &= 9,983 + 0,671 X \\ &= 9,983 + 0,671 (13) \\ &= 9,983 + 8,723 \\ &= 18,706 \end{aligned}$$

Jadi estimasi produktivitas kerja karyawan sebesar 18,706 dengan penambahan/peningkatan budaya organisasi sebesar 13. Persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa nilai budaya organisasi bertambah/meningkat 1 maka nilai rata-rata produktivitas kerja karyawan akan bertambah/meningkat 18,706.

4. Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 5.24. Dekriptif Statistik

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Produktivitas kerja	89	30,0449	4,75755
Budaya Organisasi	89	29,8764	5,02905

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS for Windows 16.0

Dari tabel 5.24 diatas dapat terlihat rata-rata produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi yaitu 30,0449 dan standar deviasi 4,75755 dengan jumlah N = 89. Sedangkan rata-

rata budaya organisasi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi yaitu 29,8764 dan standar deviasi 5,02905 dengan jumlah N = 89.

5. Penentuan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5.25. Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,710(a)	0,504	0,498	3,37040

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS for Windows 16.0

R square (koefisien determinasi) sebesar 0,504 atau 50,4 %. Dari hasil olahan data SPSS tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi = 0,504. Artinya besarnya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 50,4 % sedangkan sisanya 49,6 % dipengaruhi variabel lain selain variabel independent (X) yaitu kompensasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan.

6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji tingkat signifikansi dan interval keyakinan dari nilai koefisien regresi yang diperoleh dapat dilakukan dengan uji t (t-test). Nilai t-test ini digunakan dalam pengukuran terhadap koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel

bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat (Y).

Dengan menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesa alternative

Ho : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Ho : $\beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Derajat keyakinan 95 % dengan level of signifikan (α) sebesar 5 % dan distribusi nilai t dengan degrees of freedom n-2, jumlah sampel (n) = 89.

$$\begin{aligned} t \left(\frac{\alpha}{2}, n - 2 \right) &= t \left(\frac{0,05}{2}, 89 - 2 \right) \\ &= t (0,025, 87) \\ &= 1,999 \end{aligned}$$

2) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila t hitung < 1,999

Ho ditolak apabila t hitung > 1,999 atau t hitung < -1,999

3) Perhitungan nilai t hitung

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 nilai t hitung dapat dilihat pada tabel 25 yaitu t hitung sebesar 9,399.

Sehingga t hitung : dengan t tabel adalah

$$t \text{ hitung } (9,399) > t \text{ tabel } (1,999)$$

Jadi, H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga kesimpulan dari hasil data diatas adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT .Duta Palma Nusantara pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi. Sehingga hipotesa yang diajukan penulis adalah benar karena dapat dibuktikan dengan analisa secara statistik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi. Untuk itu jika pihak perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dalam mengambil kebijakan haruslah memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (employee empowerment) di suatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai. Dalam budaya organisasi terdapat indikator yang menjadi acuan baik buruknya budaya organisasi di perusahaan yaitu hubungan rekan kerja, proses pengambilan keputusan, pengawasan, komunikasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Indikator pertama hubungan rekan kerja pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi telah terjalin dengan baik. Hal

ini dapat dilihat dari sebagian besar tanggapan responden terhadap hubungan kerja yang harmonis, saling percaya antar karyawan yang dilandasi kepada keamanan dan ketaqwaan dengan persentase jawaban baik sebanyak 43 orang atau 48,3%. Hal ini sesuai dengan pengamatan adanya rasa toleransi disaat karyawan menjalankan ibadah sesuai dengan agamanya masing-masing. Selain itu adanya rasa simpati dan perhatian terhadap musibah yang diterima oleh karyawan lain.

Indikator kedua tentang proses pengambilan keputusan di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi telah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden terhadap peran karyawan dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, sebagian karyawan menyatakan baik sebanyak 38 orang atau 42,7%. Proses pengambilan keputusan dapat sangat berpengaruh terhadap penerimaan mengenai hasil suatu keputusan. Oleh karena itu, ada kalanya seseorang tidak setuju dengan hasil suatu keputusan tetapi dapat menerima keputusan tersebut karena proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan adil.

Indikator ketiga tentang proses pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi telah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang menyatakan proses pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan baik dengan jumlah 33 orang atau 37,1%. Pengawasan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi terlihat dari adanya kontrol dari atasan atau manager terhadap kedisiplinan dan rutinitas kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan seperti jam

masuk keluar kerja, absensi karyawan, sanksi yang tegas bagi karyawan yang bermasalah, pengawasan terhadap proses produksi dan evaluasi terhadap produktivitas kerja baik di saat meningkat maupun di saat mengalami penurunan.

Indikator keempat tentang proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antar karyawan dengan atasan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi telah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang sebagian besar menjawab baik sebanyak 44 orang atau 49,4%. Komunikasi adalah suatu yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain. Dalam berkomunikasi seseorang harus memiliki dasar sebagai berikut ; niat, minat, pandangan, lekat, libat. Dalam proses komunikasi kita juga harus ingat bahwa ada hambatan yaitu baik dari pengirim, saluran, penerima dan umpan balik serta hambatan fisik dan psikologis.

Tujuan komunikasi adalah berhubungan dan mengajak dengan orang lain untuk mengerti apa yang kita sampaikan dalam mencapai tujuan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan dalam bekerja sama dengan orang lain. Komunikasi dua arah merupakan komunikasi yang baik. Proses penyampaian informasi bukan hanya terjalin antar sesama karyawan tetapi juga terjalin antar karyawan dengan atasan.

Indikator kelima komitmen karyawan dilihat dari loyalitas atau kesetiaan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tentang loyalitas atau kesetiaan karyawan pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi baik sebanyak 39 orang atau 43,8%. Dari data perusahaan,

jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya sangat kecil yaitu berkisar 1,39-4,35%. Peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan perhatian khusus kepada karyawan khusus dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji, membangun nilai kekeluargaan dengan cara makan siang bersama karyawan terpilih, meningkatkan karier dengan menaikkan jabatan karyawan berprestasi, menganalisa keadaan karyawan pemimpin akan tahu kondisi dan tingkat kebutuhan karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,504 atau 50,4 %. Artinya besarnya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah 50,4 % sedangkan sisanya 49,6 % dipengaruhi variabel lain selain variabel independent (X) yaitu kompensasi, motivasi, pendidikan dan pelatihan.
2. Nilai t hitung (9,399) > t tabel (1,999), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT .Duta Palma Nusantara pekanbaru sektor sei kuantan Kab. Kuantan Singingi.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas produksi, pihak perusahaan lebih memperhatikan hubungan antar rekan kerja, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan pengawasan, menjalin komunikasi dan komitmen agar karyawan lebih loyalitas terhadap perusahaan. Ini tentu saja

akan mengurangi terjadinya keluar masuknya karyawan dalam jumlah yang besar sehingga dapat mengganggu proses produksi.

2. Untuk mencapai produktivitas yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, perusahaan perlu memperhatikan faktor budaya organisasi. Budaya organisasi dapat tercipta dengan baik apabila ada kerjasama antara komponen yang terlibat dalam organisasi (mulai dari pemilik, pimpinan sampai ke karyawan) dan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan struktur organisasi yang ada.
3. Sumber utama budaya organisasi pada awalnya berada di tangan pemilik/pendiri atau pimpinan yang pertama, karena mereka inilah yang pertama-tama menentukan visi, misi dan strategi, filosofi dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana pemimpin memiliki pengaruh besar karena harus dapat bertindak sebagai model dan panutan bagi terciptanya budaya organisasi yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. *Kewirausahaan*, Alfabeta, Bandung, 2004.
- Chatab, Nevizond. *Profil Budaya Organisasi*, Alfabeta, Bandung, 2007
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhallindo, Jakarta, 2002.
- Hadisuwito, S. *Manfaat Momentum Kenaikan Upah*, Prisma, Jakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Hasri, S. *Budaya Organisasi perguruan Tinggi, Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "Abdi Bangsa Indonesia"*, Desertasi.UNM, Malang, 2002.
- Isyandi, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru, 2004.
- Kitley, Philip H. *Kontruksi Budaya di Layar Kaca*, LSPP-ISAI, Jakarta, 2001.
- Koentjaraningrat. *Kebudayaan Mortalitas dan Pembangunan*. Gramedia, Jakarta, 2002
- Kusriyanto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Binaman Persindo, Jakarta, 2005.
- Manullang, M. *Dasar-dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2005.
- Ndraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Rivai, Veitzhal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Robbins, Stephen P. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*, Arcan, Jakarta, 2000

_____ *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta, 2007.

Schermenharn, John R. *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003.

Sedarmayanti. *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001.

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2006

Susanto. A.B. , *The Jakarta Consulting Group*, Jakarta, 2002.

Umar, Husein. *Perilaku Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003

Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003

<http://www.Benai-generation.blogspot.com/2009/04/produktivitas-dan-budaya-organisasi.html>, internet 2009

<http://www.Benai-generation.blogspot.com/2009/01/karakteristik-produktivitas-budaya-organisasi-oleh.html>, internet 2009

<http://www.darmexagro.com.html>, internet 2010

BIOGRAFI

Nama : Nopen Susanto
Tempat/tgl. Lahir : Jaya / 25 Oktober 1985
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dusun Bukit Termenung RT. 02/RW 01 Desa Jaya
Teluk Kuantan

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 017 Jaya Kopah, Kec. Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi lulus 1998.
2. SLTP N 6 Jaya Kopah, Kec. Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi lulus 2001.
3. SMA YPKK (SMA N 3) Kopah, Kec. Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi lulus 2005.
4. UIN Susqa Riau Tahun 2010

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru (Tahun 2005-2009)	4
Table 1.2	Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar Periode 2005-2009	5
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Rata-rata dan Tingkat Labour Turn Over (LTO).....	6
Tabel 2.1.	Deskripsi dan Indikator Variabel Penelitian	32
Tabel 5.1.	Tanggapan responden tentang hasil kerja dalam meningkatkan produksi perusahaan	45
Tabel 5.2.	Tanggapan responden tentang pencapaian target hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	45
Tabel 5.3.	Tanggapan responden tentang cara memberikan suatu gagasan atau tindakan yang bersifat membangun bagi perusahaan..	46
Tabel 5.4.	Tanggapan responden tentang kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan	47
Tabel 5.5.	Tanggapan responden tentang rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan oleh perusahaan
Tabel 5.6.	Tanggapan responden tentang rasa cinta terhadap pekerjaan di perusahaan	48
Tabel 5.7.	Tanggapan responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja	49
Tabel 5.8.	Tanggapan responden tentang kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap hal-hal yang baru di terapkan perusahaan	50
Tabel 5.9.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Positioning	51

Tabel 5.10.	Tanggapan responden tentang cara menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	54
Tabel 5.11.	Tanggapan responden tentang peran dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan.....	54
Tabel 5.12.	Tanggapan responden tentang proses pengawasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	55
Tabel 5.13.	Tanggapan responden tentang proses komunikasi antar karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan di perusahaan.....	56
Tabel 5.14.	Tanggapan responden tentang loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan	56
Tabel 5.15.	Tanggapan responden tentang hubungan kerja yang harmonis, saling percaya, antar karyawan yang di landasi kepada keamanan dan ketaqwaan di perusahaan.....	57
Tabel 5.16.	Tanggapan responden tentang bahasa komunikasi yang digunakan dalam perusahaan	58
Tabel 5.17.	Tanggapan responden tentang kepatuhan terhadap aturan-aturan kerja di perusahaan	59
Tabel 5.18.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	60
Tabel 5.19.	Tabulasi Jawaban Responden	61
Tabel 5.20.	Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	65
Tabel 5.21.	Uji Validitas Budaya Organisasi.....	66
Tabel 5.22.	Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	67
Tabel 5.23.	Koefisien Regresi Linier Sederhana.....	68
Tabel 5.24.	Dekriptif Statistik.....	69
Tabel 5.25.	Model Summary (b).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Bagaimana Organisasi Membentuk Budaya	23
Gambar 2.	Pembentukan Budaya Organisasi	24
Gambar 3.	Aktualisasi dan Terbentuknya Budaya.....	25
Gambar 4.	Struktur Organisasi PT Dutapalma Nusantara Cabang Pekanbaru	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3. Uji Normalitas Data
- Lampiran 4. Analisis Regresi Sederhana
- Lampiran 5. SK Pembimbing I dan Pembimbing II
- Lampiran 6. Surat Keterangan dari Perusahaan
- Lampiran 7. Biografi