

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR

Oleh :  
Nurul Karimah<sup>1</sup>, Herman<sup>2</sup>, Hari Muharam<sup>3</sup>

## ABSTRAK

NURUL KARIMAH 0211 14 336, “Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor”. Dibawah Bimbingan Ketua Komisi HARI MUHARAM dan Anggota Komisi HERMAN Tahun 2018.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan produktivitas kerja.

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah ada hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor Jl. Dreded No.34, Empang, Bogor Selatan., Kota Bogor, Jawa Barat 16132. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang di kuantitatif kan dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung pada pihak perusahaan, serta mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang dari 60 orang karyawan bagian produksi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Rank Spearman* dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan uji T.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis maka diketahui bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dengan  $rs= 0,618$ . artinya Budaya organisasi dengan produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor mempunyai Hubungan yang kuat. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya Produktivitas Kerja sebesar 38,2 % sedangkan sisanya sebesar 61,8 % dipengaruhi oleh faktor lainnya, dan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $5,559 > 2,021$ .

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

## ABSTRACT

*NURUL KARIMAH 0211 14 336, "Relationship between Organizational Culture and Productivity of Production Section Employees' Work at PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor". Under the Guidance of the Chair of the Commission HARI MUHARAM and Members of the HERMAN Commission in 2018.*

*Human resources are the production factors that determine the success of a company in achieving company goals. Every organization has its own culture that is characteristic of an organization. Organizational culture plays an important role in the organization because a good culture will be able to provide comfort which then supports the increase in employee productivity. Conversely, a poor organizational culture or one that is not in accordance with the members' personalities will trigger a decrease in work productivity. Human resources are the production factors that determine the success of a company in achieving company goals. Every organization has its own culture that is characteristic of an organization. Organizational culture plays an important role in the organization because a good culture will be able to provide comfort which then supports the increase in employee productivity. Conversely, a poor organizational culture or one that is not in accordance with the members' personalities will trigger a decrease in work productivity.*

*This research is intended to explain whether there is a relationship between organizational culture and employee productivity at PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor Jl. Dreded No.34, Empang, Bogor Selatan., Bogor City, West Java 16132. This type of research is qualitative research which is quantitative by using primary data in the form of direct interviews with the company, as well as collecting data through questionnaires. The population in this study amounted to 52 people from 60 production employees. Analysis of the data used in this study is Spearman Rank correlation and to prove the validity of the hypothesis, it is tested by T.*

*Based on data analysis and hypothesis testing it is known that there is a relationship between organizational culture and work productivity of employees at PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor with  $r_s = 0.618$ . meaning organizational culture with productivity Employee Work Production section at PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor has a strong relationship. Organizational culture can affect the rise and fall of Work Productivity by 38.2% while the remaining 61.8% is influenced by other factors, and  $t_{count} > t_{table}$  is  $5.559 > 2.021$ .*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Productivity*

## **Pendahuluan**

Ilmu dan teknologi semakin pesat, dunia bisnis semakin di penuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan yang dihadapi oleh perusahaan, bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan sumber dayanya. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan menentukan di perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme yang baik adalah sebagai mana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mempengaruhi pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan yakni memperoleh keuntungan perusahaan berdasarkan hasil yang di peroleh. . Salah satu tujuan dalam suatu perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan.

Produktivitas yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat di inginkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif

apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir sumber daya manusia di dalam organisasi. Kegiatan dalam suatu organisasi tidak pernah berakhir. Melihat sebuah organisasi sebagai “jaringan kerja” pusat-pusat komunikasi pengambilan keputusan yang dapat menghasilkan usaha-usaha kelompok secara efektif dari usaha-usaha perorangan sehingga terlihat bahwa pengorganisasian bersifat dinamis.

Budaya dikembangkan dan mengekspresikan dirinya sendiri dalam cara yang berbeda dalam organisasi yang berbeda pula, oleh karena itu budaya organisasi terdapat ketidaksamaan dalam beberapa hal. Tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Budaya organisasi adalah mengenai aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan.

Namun budaya dapat memiliki pengaruh baik positif maupun negatif pada perilaku seorang karyawan ketika bekerja.

PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor yang beralamat di Jl. Dreded No.34, Empang, Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16132 adalah perusahaan yang bergerak dibidang packaging dan percetakan dalam bidang pembuatan dus obat-obatan. PT. Aristocrat Cipta Mandiri memiliki karyawan sebanyak 135 orang. Pencapaian target produksi PT. Aristocrat akan terpenuhi apabila karyawannya bekerja secara maksimal.

Budaya Organisasi yang ada pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi belum sepenuhnya mencerminkan budaya orgaisasi yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat yang tinggi.

Pola perilaku karyawan yang kurang baik seperti karyawan masih ada yang datang terlambat, padahal perusahaan memberikan denda / sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin atas waktu kerja, tetapi karyawan pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi masih ada yang terlambat dan melanggar aturan yang ada di perusahaan. Perilaku tersebut sangat tidak produktif dalam bekerja. Karyawan PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi masih ada yang selalu menunda tugas yang diberikan sehingga penyelesaian tugas selalu melewati batas deadline. Tak hanya itu karyawan

bagian produksi dituntut untuk bisa berinovasi dan mengeluarkan ide-ide cemerlang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Tetapi karyawan produksi kurang memberikan inovasi sehingga produktivitas kerja belum mencapai target perusahaan.

Sikap karyawan sesama rekan kerja belum cukup baik, karena masih ada karyawan yang sering menunda pekerjaannya, sehingga rekan kerja tidak mau bekerja sama dengan karyawan yang selalu menunda pekerjaannya sehingga hasil kerja yang didapat tidak maksimal. Padahal perusahaan mengharapkan hasil yang baik atas pekerjaan yang dikerjakan karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi harapan perusahaan tidak sesuai kenyataan di perusahaan Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Seharusnya karyawan tidak boleh menunda pekerjaan yang diberikan dan harus bekerja sama dalam tim kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan menghasilkan hasil yang maksimal.

Kepuasan dalam bekerja akan dirasakan karyawan jika ada kecocokan antara nilai dan motivasi diri dengan tugasnya. Memahami nilai-nilai kerja yang dianut oleh karyawan dalam bekerja sangat penting bagi pekerja maupun manajemen untuk menentukan pekerjaan yang cocok untuk dirinya. Dapat pula membantu karyawan bekerja secara efektif sesuai dengan tugas yang diberikan. Nilai kerja karyawan

PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi dilihat dari kedisiplinan, pencapaian tugas tepat waktu akan diberikan penghargaan (prestasi) oleh perusahaan. Karyawan PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi sangat tertantang dengan apa yang dijanjikan perusahaan sehingga karyawan bagian produksi giat dalam bekerja dengan sungguh-sungguh, belajar dan mengasah skill-skill baru untuk mendapatkan prestasi.

Peraturan yang harus ditaati oleh karyawan PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi yaitu memenuhi kewajiban dan ketentuan jam kerja, mengisi absensi pada waktu datang dan saat pulang kerja, memenuhi kewajiban dan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dengan penuh tanggung jawab, bekerja dengan jujur, disiplin, tertib, hati-hati, dan kompeten untuk kepentingan perusahaan, bertindak dan bersikap disiplin dan tegas. Peraturan tersebut harus ditaati oleh karyawan PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi. Dengan adanya karyawan yang disiplin maka akan membuat tujuan perusahaan tercapai dan semakin meningkatkan profit dengan mudah. Tetapi sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan dan menurunkan produktivitas.

Suasana kerja sangat penting di suatu perusahaan. Hubungan yang harmonis dengan atasan, bawahan, atau rekan kerja dalam menjaga kinerjanya.

Bekerja dengan orang yang berbeda-beda budaya menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dengan baik. Karyawan PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi sangat peduli dengan rekan kerja yang mau bekerjasama dengan baik. Sehingga suasana kerja pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri bagian produksi membuat karyawan nyaman dan dapat menghasilkan target yang diberikan perusahaan.

Jumlah karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri sebanyak 60 orang, dimana karyawan dituntut bekerja dengan maksimal dalam pembuatan percetakan dus obat agar customer merasa puas dengan kualitas dan jumlah yang dipesan. Dalam hal ini harapan karyawan bagian produksi dalam pembuatan percetakan selesai dengan tepat waktu dan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil target dan realisasi produksi, Hasil produksi yang dicapai karyawan selama periode 2 semester dari bulan Januari hingga bulan Desember 2016 dalam pembuatan percetakan belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan pesanan customer. Pada semester I mentargetkan produksi percetakan sebanyak 4.800.000 unit namun realisasinya hanya memproduksi 4.700.000 unit dengan persentase 97,92%, semester II perusahaan mentargetkan produksi sebanyak 4.800.000 unit namun realisasinya

hanya memproduksi 4.600.000 unit dengan persentase 95,83%. Dari 2 semester pembuatan percetakan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini dapat terlihat bahwa karyawan belum bekerja dengan maksimal sehingga kinerja

karyawan belum tercapai.

percetakan selesai dengan tepat waktu dan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil target dan realisasi produksi, berdasarkan tabel 1. Hasil produksi yang dicapai karyawan selama periode 2 semester dari bulan Januari hingga bulan Desember 2016 dalam pembuatan percetakan belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan pesanan customer. Pada semester I mentargetkan produksi percetakan sebanyak 4.800.000 unit namun realisasinya hanya memproduksi 4.700.000 unit dengan persentase 97,92%, semester II perusahaan mentargetkan produksi sebanyak 4.800.000 unit namun realisasinya hanya memproduksi 4.600.000 unit dengan persentase 95,83%. Dari 2 semester pembuatan percetakan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini dapat terlihat bahwa karyawan belum bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan belum tercapai.

Tabel 2  
Daftar Absensi Karyawan  
Bagian Produksi Pada PT.  
Aristocrat Cipta Mandiri Bogor  
Periode Januari-Desember 2016

S E M E S T E R I	Bulan	Sakit	Izin	Alfa
	Januari	12	10	14
	Februari	8	14	15
	Maret	15	9	16
	April	13	14	10
	Mei	12	12	14
	Juni	15	16	10
	<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>79</b>
S E M E S T E R I I	Bulan	Sakit	Izin	Alfa
	Juli	13	12	22
	Agustus	14	11	11
	September	10	16	13
	Oktober	14	13	10
	November	15	13	12
	Desember	15	15	13
	<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>81</b>
Total Semester I & II		<b>156</b>	<b>155</b>	<b>160</b>
Total Keseluruhan S.I.A		<b>= 471</b>		

Sumber : PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor 2016

Dari data tabel 2 diatas diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri dalam II semester masih sangat rendah. Dilihat dari jumlah karyawan yang Sakit 156, Izin 155, dan Tanpa Keterangan 160, cukup tinggi yaitu berjumlah 471, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang semangat sehingga karyawan mengalami kejenuhan, bosan, dan kurang motivasi karena adanya budaya

organisasi yang berlebihan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri”**.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku dan cara kerja karyawan sehari-hari sehingga berpengaruh pada kualitas kinerja perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2016:233), Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Pidarta (2010:185), Indikator budaya organisasi meliputi :

1. Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi.
2. Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja.

3. Nilai-nilai terpenting (dominan) yang dipahami bersama.
4. Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota.
5. Suasana organisasi.

### **Pengertian Produktivitas**

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

Menurut Siagian (2010: 164), Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang-barang.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2010:104), Indikator- Indikator Produktivitas yaitu :

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk

menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja  
Ini merupakan untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga

harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat

berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### Konstelasi Penelitian





## **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini ditinjau dari metode pengumpulan data termasuk dalam penelitian survey, yaitu peneliti mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok penelitiannya dilakukan Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

## **Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi sebagai variabel *X (Independent Variabel)*. Dan Produktivitas Kerja Sebagai variabel *Y (Dependent Variabel)* pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

## **Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis yang bersifat individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

## **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Jl. Dreded No.34, Empang, Bogor Selatan., Kota Bogor, Jawa Barat 16132

## **Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di kuantitatif kan yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, kuesioner atau berupa uraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu :

### **1. Sumber Primer**

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.

### **2. Sumber Sekunder**

Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

## **Metode Penarikan Sampel**

Metode penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor berjumlah 60

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak (*Random Sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Presentase (5%), tingkat kesalahan yang ditolerir

Dengan populasi ( $N$ ) sebanyak 60 karyawan dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 5% maka besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{60}{1 + 60 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

$$n = 52$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti adalah 52 karyawan bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

## Pengujian Instrument Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dengan menggunakan teknik korelasi "*Pearson Product Moment*."

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas kerja.

$n$  = jumlah responden

$X$  = Skor butir pertanyaan

$Y$  = Total skor

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi variabel  $X$

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi variabel  $Y$

Menentukan kuesioner tersebut valid atau tidak dengan kriteria tersebut :

1. Dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$   
Jika  $r_{hitung} > 0,361$  maka status kuesioner layak (valid)

2. Dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$   
Jika  $r_{hitung} < 0,361$  maka status kuesioner adalah gugur (tidak valid).
3. Menggunakan  $\alpha = 0,05$  (5%)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha^2 b$  = Jumlah varians butir

$\alpha^2 t$  = Varians total

kriteria pengujian reliabilitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Cronbach's Alpha 0,8 – 1,00 : Reliabilitas Baik
2. Cronbach's Alpha 0,6 – 0,799 : Reliabilitas Cukup Baik
3. Cronbach's Alpha < 0,6 : Reliabilitas Kurang Baik

## Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman*, analisis koefisien determinasi (kd), Uji hipotesis koefisien korelasi dengan 52 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 23 mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

### Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 49  
Hasil Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			Budaya Organisasi	Produktivitas
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation	1.000	.618**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	52	52
	Produktivitas	Correlation	.618**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	52	52

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

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi *Rank Spearman* adalah  $r_s = 0,618$  Artinya Budaya Organisasi dengan

Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 50  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,618 %	Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 38,2 % sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Budaya Organisasi mempunyai kontribusi besar dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan faktor- faktor lainnya dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 61,8 %.

### Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0.618$ . selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien

determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,618^2 \times 100 \% \\ &= 38,2 \% \end{aligned}$$

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan

#### Kesimpulan

Budaya Organisasi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang dialami oleh karyawan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor relatif baik dengan

Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, maka penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator nilai rata-rata empirik sebesar 63,77 %.
2. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator

3. Produktivitas Kerja Karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor relatif baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 66,35 %.
4. Terdapat Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan dengan  $r_s = 0,618$ . Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor mempunyai hubungan yang kuat. Dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,559 > 2,021$ . Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan:

1. Hasil penelitian mengenai Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang baik. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu akan lebih baik apabila

pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan para karyawan tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja.

2. Hasil penelitian mengenai Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang baik. Sebaiknya karyawan mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan harus bersungguh-sungguh dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitas dengan baik. Perusahaan harus memberikan penghargaan (prestasi) atas karyawan yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tidak melanggar aturan. Sehingga karyawan dapat termotivasi dan mempunyai semangat tinggi dalam bekerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor bagian Produksi. Artinya bahwa untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan menghasilkan kualitas yang baik harus memahami budaya organisasi yang kuat seperti merubah sikap dan perilaku sumber daya manusianya. Oleh karena itu bagi perusahaan harus benar-benar memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara (2011), *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya offset, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Harsuko Riniwati (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan pengembangan SDM*, UB Press, Malang.
- Ike Kusdiyah Rachmawati (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Irham Fahmi (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Juliansyah Noor (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Kencana, Jakarta.
- Kadar Nurjaman (2014), *Manajemen Personalia*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Klingner Donald E and Nalbandian John (2009), *Publik Personel Management : Contexts and Strategies*, prentice, Englewo Cliffs, New Jersey.
- Made Pidarta (2010), *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan pendekatan Sistem*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Muhammad Busro (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti (2017), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sondang P. Siagian (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudarmanto (2015), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sukmadinata, dkk (2010), *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip dan Instrumen*, Kesuma Karya, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, Penerbit Alfabeta, CV: Bandung.
- Syofian Siregar (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.