



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA
MANDIRI BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Nurul Karimah

02 11 14 336

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2018

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA
MANDIRI BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tutus Rully', is written on the page.

(Tutus Rully, S.E., M.M)

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA
MANDIRI BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Kamis Tanggal : 18/Oktober/2018

Nurul Karimah
02 11 14 336

Menyetujui,

Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak.,M.M.,CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Muharam, S.E.,M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman,S.E., M.M.)

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 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $5,559 > 2,021$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR” tepat pada waktunya.

Penyusunan Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dalam proses penyusunan Skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan namun berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., selaku Pembimbing penelitian skripsi yang telah membantu dalam bimbingan serta memberikan arahan selama proses penyusunan penelitian skripsi ini.
7. Bapak Herman, S.E., M.M., selaku Anggota pembimbing yang telah membantu dalam bimbingan hingga penelitian skripsi ini selesai.
8. Bapak Herdiyana, S.E., M.M., selaku Dosen Metodologi Penelitian.
9. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor Distribusi Jawa Barat Area Bogor yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian skripsi ini.
11. Teman terbaik Melani, Heni Nopri Yanti, Sinta Dewi, Hikmayanti Umulaely, Siti Khaerunnisa, yang selalu memberikan motivasi dan doa.
12. Teman-teman satu angkatan 2014 yang selalu memberikan dukungan semangat, canda setiap hari.

13. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan penelitian skripsi ini.

Walaupun demikian, semoga dengan adanya tugas penyusunan skripsi mengenai Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun pihak lain. Oleh karena itu penulis mengahrapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini sehingga bisa mendapatkan hasil yang jauh lebih baik untuk kedepannya.

Bogor, Oktober 2018

Nurul Karimah

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Budaya Organisasi	14
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	14
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	17
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.3. Produktivitas	20
2.3.1. Pengertian Produktivitas	20
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas	21
2.3.3. Indikator Produktivitas.....	22
2.4. Penelitian Sebelumnya	25
2.5. Kerangka Pemikiran.....	27
2.6. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	31
3.2.1. Objek Penelitian	31

3.2.2. Unit Analisis	31
3.2.3. Lokasi Penelitian	31
3.2.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	31
3.4. Metode Penarikan Sampel	32
3.5. Metode Pengumpulan Data	32
3.5.1. Pengujian Instrument Penelitian	34
3.6. Metode Pengolahan / Analisis Data	39
3.6.1. Analisis Koefisien Korelasi	39
3.6.2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	40
3.6.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Profil Perusahaan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	42
4.1.1 Sejarah Singkat.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	44
4.2 Profil Responden	46
4.3 Pembahasan	49
4.3.1 Budaya Organisasi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	49
4.3.2 Produktivitas Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor	60
4.3.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas	71
4.3.4 Interpretasi Hasil Penelitian	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran... ..	75
DAFTAR PUSTAKA .	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Target dan Realisasi Pencapaian Produksi	4
Tabel 2 Data Absensi Karyawan	5
Tabel 3 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 4 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 5 Keterangan Skala Likert	33
Tabel 6 Uji Validitas Budaya Organisasi	35
Tabel 7 Uji Validitas Produktivitas	36
Tabel 8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	38
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 13 Tanggapan Responden mengenai “ Saya berperilaku baik sesama rekan kerja”	49
Tabel 14 Tanggapan Responden mengenai “ Saya selalu membantu rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan”	50
Tabel 15 Tanggapan Responden mengenai “ Saya melakukan pekerjaan sesuai ketentuan kondisi organisasi”	50
Tabel 16 Tanggapan Responden mengenai “ Saya mampu menjalankan norma yang berlaku di perusahaan”	51
Tabel 17 Tanggapan Responden mengenai “ Saya merasa perusahaan menerapkan norma yang membentuk budaya organisasi cukup baik” ...	51
Tabel 18 Tanggapan Responden mengenai “ Saya datang tepat waktu”	52
Tabel 19 Tanggapan Responden mengenai “ Saya menganggap sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran peraturan bersifat adil”	52
Tabel 20 Tanggapan Responden mengenai “ Saya mengerjakan tugas dengan kemampuan saya”	53
Tabel 21 Tanggapan Responden mengenai “ Karyawan bagian produksi mengerti sasaran target organisasi”	53
Tabel 22 Tanggapan Responden mengenai “ Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja”	54
Tabel 23 Tanggapan Responden mengenai “ Saya merasa aturan yang diberikan perusahaan cukup banyak”	54
Tabel 24 Tanggapan Responden mengenai “ Saya memahami peraturan yang ada di perusahaan”	55
Tabel 25 Tanggapan Responden mengenai “ Saya merasa tenang dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan”	55
Tabel 26 Tanggapan Responden mengenai “ Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain”	56

Tabel 27 Tanggapan Responden mengenai “ Saya merasa suasana perusahaan dapat mendukung pencapaian kerja”	di56
Tabel 28 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi58
Tabel 29 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi58
Tabel 30 Sebaran Nilai Interval Budaya Organisasi59
Tabel 31 Tanggapan Responden mengenai “ Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan di perusahaan”60
Tabel 32 Tanggapan Responden mengenai “ Saya menyelesaikan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya”60
Tabel 33 Tanggapan Responden mengenai “ Saya merasa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan di perusahaan”61
Tabel 34 Tanggapan Responden mengenai “ Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja61
Tabel 35 Tanggapan Responden mengenai “ Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”62
Tabel 36 Tanggapan Responden mengenai “ Saya bekerja dengan sungguh- sungguh”62
Tabel 37 Tanggapan Responden mengenai “ Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan”63
Tabel 38 Tanggapan Responden mengenai “ Saya bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”63
Tabel 39 Tanggapan Responden mengenai “ Saya bekerja untuk meningkatkan potensi diri”64
Tabel 40 Tanggapan Responden mengenai “ Saya berusaha untuk menciptakan ide baru di tempat kerja”64
Tabel 41 Tanggapan Responden mengenai “ Saya berani mengambil resiko atas tugas yang saya kerjakan”65
Tabel 42 Tanggapan Responden mengenai “ Dalam bekerja saya berusaha menghindari kesalahan sehingga tidak banyak produk yang rusak”65
Tabel 43 Tanggapan Responden mengenai “ Saya meneliti ulang hasil kerja yang saya kerjakan66
Tabel 44 Tanggapan Responden mengenai “ Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat”66
Tabel 45 Tanggapan Responden mengenai “ menyelesaikan tugas tepat waktu membuat saya nyaman”67
Tabel 46 Distribusi Frekuensi Produktivitas68
Tabel 47 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Produktivitas69
Tabel 48 Sebaran Nilai Interval Produktivitas71
Tabel 49 Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i>71
Tabel 50 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Konstelasi Penelitian	28
Gambar 2 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	41
Gambar 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 6 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Gambar 7 Histogram Budaya Organisasi	59
Gambar 8 Histogram Produktivitas	70
Gambar 9 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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

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.

Kemampuan karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor bagian produksi belum bisa melakukan beragam tugas yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaannya, sehingga penilaian terkini atas apa yang telah dilakukan karyawan belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan kurang adanya peran langsung keikutsertaan dalam manajemen, sehingga karyawan tidak bisa mengontrol dan memberikan teknik dalam menjamin mutu serta kualitas kerja dengan baik.

Tak hanya itu, semangat kerja juga sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, karena karyawan terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan, sehingga semangat kerja yang semestinya identik dengan giat bekerja, disiplin, saling bekerja sama dan penuh rasa tanggung jawab belum tercapai.

Pengembangan diri yang meliputi segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, membangun bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas hidup, dll. Pengembangan diri karyawan produksi PT. Aristocrat cipta mandiri sejauh ini sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang memang pengembangan diri dari setiap individu karyawan belum ketahap maksimal. Seperti halnya pengembangan bakat dan potensi yang memang masih kurang dari beberapa karyawan bagian produksi.

Setiap perusahaan juga akan mengukur mutu produk berdasarkan keunikan tujuan dan sasaran. Hal yang terjadi pada PT. Aristocrat dengan mutu produk yang masih rendah. Faktor- faktor tersebut antara lain jarang adanya pelatihan dan pengembangan dan peralatan yang ada masih kuno, arus kerja yang tidak efisien, serta rancangan pekerjaan tidak tepat. Salah satu target perusahaan yang hendak dicapai adalah meningkatkan efektivitas dari setiap karyawan disetiap bagian, terutama karyawan bagian produksi tanpa kecuali karyawan bagian produksi PT. Aristocrat Cipta Mandiri dalam pekerjaannya belum optimal harus selesai dalam waktu yang lebih efektif, efisien dan sesuai target waktu yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan perencanaan dalam melakukan pekerjaannya kurang matang.

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 menurunnya 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.

Tabel 1
Target dan Realisasi Pencapaian Hasil Produksi
PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor
Periode Januari-Desember 2016

S E M E S T E R I	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase
	Januari	800.000 unit	800.000 unit	100%
	Februari	800.000 unit	750.000 unit	93,75 %
	Maret	800.000 unit	800.000 unit	100%
	April	800.000 unit	800.000 unit	100%
	Mei	800.000 unit	750.000 unit	93,75 %
	Juni	800.000 unit	800.000 unit	100%
	Jumlah	4.800.000 unit	4.700.000 unit	97,92 %
S E M E S T E R II	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase
	Juli	800.000 unit	730.000 unit	91,25%
	Agustus	800.000 unit	800.000 unit	100%
	September	800.000 unit	760.000 unit	95%
	Oktober	800.000 unit	800.000 unit	100 %
	November	800.000 unit	750.000 unit	93,75%
	Desember	800.000 unit	760.000 unit	95 %
	Jumlah	4.800.000 unit	4.600.000 unit	95,83%

Sumber: PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor 2016

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, 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
	Jumlah	75	75	79
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
	Jumlah	81	80	81
Total Semester I & II		156	155	160
Total Keseluruhan S,I,A		= 471		

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”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran karyawan periode 2016 yang tinggi dilihat dari jumlah karyawan yang sakit 156, izin 155 dan tanpa keterangan 160 berjumlah 471. Hal tersebut menunjukkan pola perilaku karyawan kurang baik seperti karyawan masih ada yang terlambat, padahal perusahaan memberikan denda/sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin atas waktu kerja dan karyawan PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bagian Produksi yang tidak masuk kerja karna Sakit,Izin dan Alfa periode 2016 berjumlah 471 cukup tinggi.
2. Tidak tercapainya target pencapaian hasil produksi pada Semester I mentargetkan 4.800.000 unit realisasinya hanya mencapai 4.700.000 unit dengan persentase 97,92%. Pada Semester II mentargetkan 4.800.000 unit realisasinya hanya mencapai 4.600.000 unit dengan persentase 95,83%. Hal tersebut menunjukkan produktivitas kerja karyawan rendah dilihat dari kemampuan kerja karyawan, dan karyawan masih suka menunda pekerjaannya sehingga target produksi tidak tercapai.
3. Budaya Organisasi pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bagian Produksi masih kurang baik sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor?
2. Bagaimana Produktivitas pada PT. Aristocrat cipta Mandiri Bogor?
3. Bagaimana Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini antara lain :

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, serta sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian guna menjadi Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.
2. Untuk mengetahui Produktivitas pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.
3. Untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah :

1. Kegunaan Teoritis
Penulis sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja.
2. Kegunaan Praktis
Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, sebagai berikut :

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:2), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2010:6), mengartikan MSDM, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal dan efisien merupakan faktor yang sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi serta kemajuan perusahaan. Teori diatas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengaturan di dalam kerja para karyawan sehingga perusahaan itu dapat lebih maju dengan sumber daya manusia yang dimilikinya salah satunya adalah karyawan.

2.1.2 Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2-3), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (job orientation)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari :
 - Gaji/ upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
 - Keuntungan (benefit)
 - Pelayanan / kesejahteraan (services)
4. Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
 - a. Pemberhentian karyawan

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

1. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

2. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang bertolak belakang.

3. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

5. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang N0.12 Tahun 1964.

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:32-33), Fungsi Operatif MSDM meliputi :

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Edwin B. Flippo (1981-6) mengatakan: “*This first operatif function of personnel management is concerned with the obtaining of the proper kind and number personnel necessary of accomplis organization goals*”. Jadi

fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan formulir formulir surat lamaran, mengadakan test psikologis dan wawancara dan sebagainya.

b. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama satu bulan.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan, dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemampuan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan. Dengan demikian, para manajer dan pucuk pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku dan sikap para pegawai untuk dipertimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Kalau perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan. Contoh lain bila seorang pegawai telah mendapat mobil sedan dari perusahaan kalau sampai mobil itu ditarik atau diambil perusahaan, ada dampak terhadap pegawai maupun terhadap perusahaan. Dampaknya

terhadap pegawai adalah menurunkan semangat dan prestasi kerjanya, pengaruh terhadap perusahaan adalah membawa kerugian.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian adalah fungsi separation. Fungsi separation berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun. Dana pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi dari fungsi sdm yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan secara optimal.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam mengatur suatu organisasi perusahaan.

Menurut Ike Kusdiyah Rachmawati (2008:7), Peran Operasional MSDM yaitu :

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi: pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan system kompensasi.

Menurut Hasibuan (2013:14-15), Peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerjayang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place ad the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentia

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksabakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan visi, misi, tujuan perusahaan dalam membantu kegiatan perusahaan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:3), Tujuan MSDM yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Harsuko Riniwati (2016:37), Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2010:7), Tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit.

6. Hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
7. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
8. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi harus jelas tujuannya, karena dengan adanya tujuan manajemen sumber daya manusia semua aktivitas dan kegiatan dalam suatu organisasi akan tercapai dengan baik.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 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.

Menurut Edy Sutrisno (2010:2), Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2015:165), Budaya Organisasi adalah pandangan hidup organisasi yang dihasilkan melalui pergantian generasi pegawai. Budaya mencakup siapa kami, apa yang kita percaya, apa yang kita lakukan.

Daniel Coyle (2018:8), *“Organizational Culture is one of the most powerful forces on the planet. We sense its presence inside successful businesses, championship teams, and thriving families, and we sense when it’s absent or toxic”*.

Geert Hofstede(2010:20), *“ Culture is always collective phenomenon, because it is at least partly shared with people who live or lived within the same social environment, which is where it was learned. Culture consists of the unwritten rules of the social game”*.

Jaagdeep S. Chokkar (2008:44), *“Culture was defined as shared motives, values, beliefs, identities, and interpretations or meanings of significant events that*

result from common experiences of members of collectives and are transmitted across age generations”.

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan oleh beberapa ahli mengenai pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan atau adat yang sering dilakukan di setiap perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja seluruh karyawan.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Sudarmanto (2015:176), Karakteristik Budaya Organisasi:

1. Karakteristik Dominan terhadap orientasi nilai kerja, prosedur tugas, orang, prestasi- kreativitas, hasil- profit.
2. Karakteristik Kepemimpinan organisasi: Pengorganisasi – efisiensi, penasihat – orang tua, pengambil risiko – innovator, pendorong kompetensi.
3. Karakteristik Manajemen Pegawai: Efisiensi, pengembangan, inisiatif – kebebasan, kompetisi.
4. Karakteristik Organisasi : Struktur Formal, keluarga, pasar, jaringan.
5. Perikat Organisasi : Peraturan, loyalitas tradisi, komitmen- inovasi, kemenangan – kompetisi.
6. Kriteria Keberhasilan : Struktur – jabatan, kawan atau persahabatan, kreativitas – inovasi, produksi – penetrasi pasar.

Menurut Stephen Robbins dalam Irham Fahmi (2016: 237), Karakteristik utama Budaya Organisasi, yaitu :

1. Inisiatif Individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko.
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi disorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari Manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer member 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 tambahan (misal kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi 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.

Berdasarkan karakteristik dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap perusahaan terhadap tingkat keluar masuknya karyawan, berperan dalam pengambilan keputusan, member identitas bagi organisasi, mengembangkan metode, dan menjaga sistem reward. Budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2010: 10), Fungsi Budaya Organisasi :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya Organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya Organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
4. Budaya Organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Irham Fahmi (2016: 240), Fungsi Budaya Organisasi :

1. Penentu Batas. Batas perilaku dalam arti menentukan yang benar dan salah, yang pantas dan tidak pantas, serta yang wajar dan tidak wajar, yang sopan dan tidak sopan, serta yang dibenarkan dan yang dilarang.
2. Instrumen untuk mempertahankan jati diri. Kebanggaan menjadi warga masyarakat bangsa tertentu adalah salah satu manifestasinya.
3. Penumbuhan Komitmen Sosial dalam berbagai bidang kehidupan seperti di bidang politik, ekonomi, pendidikan dan berbagai bidang lainnya. Misalnya, Komitmen untuk taat kepada dan mendukung pemerintah yang sah, mendukung proses demokratisasi, terlibat dalam proses pertumbuhan ekonomi, memperjuangkan pendidikan yang makin bermutu bagi generasi muda, serta mendukung dan turut berpartisipasi dalam program berencana nasional.

4. Perikat Rasa Kebersamaan. Bentuknya antara lain berupa kesediaan untuk menumbuhkan suburkan rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan solidaritas sosial, serta tidak menonjolkan egosentrisme dan sikap yang individualistis.
5. Sebagai pengganti mekanisme pengendalian yang formalistis dan mengembangkan kemampuan untuk memantau diri sendiri (*self monitoring*).

Menurut Sudarmanto (2015: 170), Fungsi Budaya Organisasi:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas. Artinya: Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku.
6. Budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi budaya organisasi diantaranya terciptanya perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, sebagai alat pengorganisasian anggota, meningkatkan nilai-nilai dalam organisasi, mendorong dan meningkatkan kinerja ekonomi baik dalam jangka pendek dan panjang, dan sebagai penentu arah organisasi mana yang boleh dan yang tidak boleh.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Sukmadinata dkk(2010: 121), Faktor- Faktor Budaya Organisasi :

1. Lingkungan kerja. Orientasi organisasi dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kondisi fisik, sarana prasana, dan sebagainya, sehingga mengarah pada perkembangan suatu gaya budaya organisasi.
2. Nilai-nilai dasar. Konsep dasar dan kepercayaan suatu organisasi yang menitik beratkan pada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan.
3. Pahlawan-pahlawan. Pemanfaatan unsure kepahlawanan untuk mengajak para karyawan mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang berhasil oleh organisasi dianggap sebagai tokoh panutan.
4. Upacara/ Tata cara. Upacara atau tatacara dan kebiasaan rutin tertentu yang dilakukan suatu organisasi, seperti : penyerahan penghargaan, perayaan ulang tahun organisasi, reward bagi karyawan yang berprestasi tiap tahun sekali dapat menjadi elemen budaya tersendiri bagi organisasi.

5. Jaringan komunikasi. Unsur-unsur secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebar nilai-nilai budaya organisasi.

Menurut Tosi, Rizzo dalam Muhammad Busro (2018:8), Budaya Organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi , tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopanan santunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-Faktor yang Spesifik dari Organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal.

Menurut Robbins dan Judge dalam Juliansyah Noor (2013:163-164), Faktor-Faktor Budaya Organisasi :

1. Inovasi dan Pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analiss, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi Tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan oleh beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap budaya organisasi seperti perilaku pemimpin, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran dan motivasi.

2.2.5 Indikator-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.

Menurut Emron Edison (2016:131) menyatakan bahwa Indikator Budaya Organisasi yaitu :

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Dimana mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota organisasi bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisiensi.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota.

Menurut Khun Chin Sophonpanich dalam Muhamad Busro (2018:22), Indikator yang menentukan Budaya Organisasi:

1. Ketekunan (*diligency*)
2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*)
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli tentang Indikator Budaya Organisasi yaitu meliputi berbagai faktor seperti pola perilaku, nilai-nilai, norma, peraturan, budaya- budaya yang ada di perusahaan dan harus ditaati oleh karyawan.

2.3 Produktivitas

2.3.1 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 Edy Sutrisno (2010: 99), Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

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.

Menurut Greenberg dalam Sedarmayanti (2017:196), mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Klingner et al (2009:163), “*Productivity is the quotient obtained by dividing by one of the factors of production. In this way it is possible to speak of the productivity of capital, investment, or raw materials according to whether output is being considered in relation to capital, investment or raw material*”.

Chris Bailey (2016:),” *Productivity is what makes the difference between someone who runs a company and the employees who work for her*”.

John Willey (2016: 21), “ *Productivity is a measurement of how efficiently you can convert inputs into outputs*”.

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan oleh beberapa ahli mengenai pengertian produktivitas dapat di simpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan yang di peroleh ketika bekerja untuk menghasilkan output yang optimal dan maksimal sesuai dengan yang di targetkan oleh suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Soedirman dan Tarwaka dalam Sedarmayanti (2017: 214), Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja :

1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/ motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai didalam proses produksi adalah sebagai manusia(individu) yang memiliki identifikasi antara lain :

- a. Tabiat/ watak
- b. Sikap laku/ penampilan
- c. Kebutuhan
- d. Keinginan
- e. Cita-cita/ kepentingan lain
- f. Kebiasaan yang dibentuk keadaan
- g. Keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai.

Menurut Ravianto dalam Edy Sutrisno (2010: 102), Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti :

- a. Tingkat pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin
- d. Sifat dan etika kerja
- e. Motivasi
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan kerja
- j. Iklim kerja

- k. Teknologi
- l. Sarana produksi
- m. Manajemen
- n. Prestasi

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Edy Sutrisno (2010:103), mengatakan bahwa Faktor-Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu :
 - Umur
 - Tempramen
 - Keadaan fisik individu
 - Kelelahan
 - Motivasi

2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik :
 - Suara
 - Penerangan
 - Waktu istirahat
 - Lama kerja
 - Upah
 - Bentuk organisasi
 - Lingkungan sosial
 - Keluarga

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan oleh beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor yang ada pada diri individu dan faktor yang ada di luar individu.

2.3.3 Indikator-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.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009: 249), Indikator Produktivitas meliputi:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)
2. *Skills* (Keterampilan)
3. *Abilities* (Kemampuan)
4. *Attitude* (Sikap)
5. *Behaviors* (Perilaku).

Menurut Simamora (2006:612), mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator produktivitas kerja, antara lain:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hal yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan penjelasan yang di kemukakan oleh beberapa ahli mengenai indikator produktivitas kerja dapat di simpulkan bahwa indikator produktivitas kerja meliputi beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Penulis / Judul / Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Hetti Marlina Pakpahan (2014) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Produktivitas Kerja 	<p>Hasil penelitian di RSUD H. Adam Malik didapatkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan budaya organisasi (keterlibatan, penyesuaian, dan misi) dan produktivitas kerja perawat pelaksana, dan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (konsistensi) dengan produktivitas kerja perawat. Dengan hasil korelasi 0,560. Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Kota Medan mempunyai hubungan sedang.</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah, deskriptif korelasi, dan pengambilan sampel dengan tehnik <i>Simple random sampling</i>, dengan 160 perawat pelaksana. Data dianalisa menggunakan <i>Pearson Product Moment</i>.</p>

2	<p>Eviyan Ihsani (2017) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Produktivitas Kerja 	<p>Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa Terdapat hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan di CICO RESORT dengan $r_s = 0,549$. Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) mempunyai hubungan yang sedang. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya Produktivitas Kerja sebesar 30,14% sedangkan sisanya sebesar 69,86% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Budaya Organisasi, dan t hitung $>$ t tabel yaitu $4,204 > 2,021$. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan.</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung pada pihak perusahaan, serta mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 43 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Rank Spearman dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan Uji-T.</p>
3	<p>Maharani Aisyah (2013) Hubungan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi 	<p>Berdasarkan hasil analisis uji korelasi <i>Product Moment</i></p>	<p>Teknik pengumpulan</p>

	Budaya Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang.	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja 	<i>Pearson</i> dengan media SPSS 16,0 for windows yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, dan diperoleh data yang menunjukkan hubungan yang signifikan sebesar 0,722 : $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang dan mempunyai hubungan yang kuat.	data menggunakan angket sedangkan analisis datanya menggunakan korelasi product moment. Metode penarikan sampel nya yaitu populasi dengan mengambil seluruh jumlah karyawan PT. Bank Negara (Persero) yang berjumlah sebanyak 50 karyawan.
--	--	---	--	--

Sumber : Data diolah

2.5 Kerangka Pemikiran

2.5.1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang menjalankan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyelesaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung untuk peningkatan produktivitas perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah menghambat atau bertentangan untuk mencapai produktivitas.

Menurut Edy Sutrisno (2010:2), Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Menurut Made Pidarta (2010:185), Indikator Budaya Organisasi meliputi : Pola perilaku terdiri dari pola kedisiplinan dan ketaatan nyata anggota organisasi, Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja, Nilai-nilai terpenting (dominan) yang dipahami bersama, Peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota, Suasana organisasi.

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.

Menurut Edy Sutrisno (2010:104), Indikator- Indikator Produktivitas meliputi: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Menurut Siagian (2000), mengatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya yang kuat mampu meningkatkan produktivitasnya, menumbuhkan suburkan semangat kebersamaan di kalangan para anggotanya, meningkatkan rasa “*sense belonging*” terhadap perusahaan, serta mampu memperbesar keuntungan perusahaan.

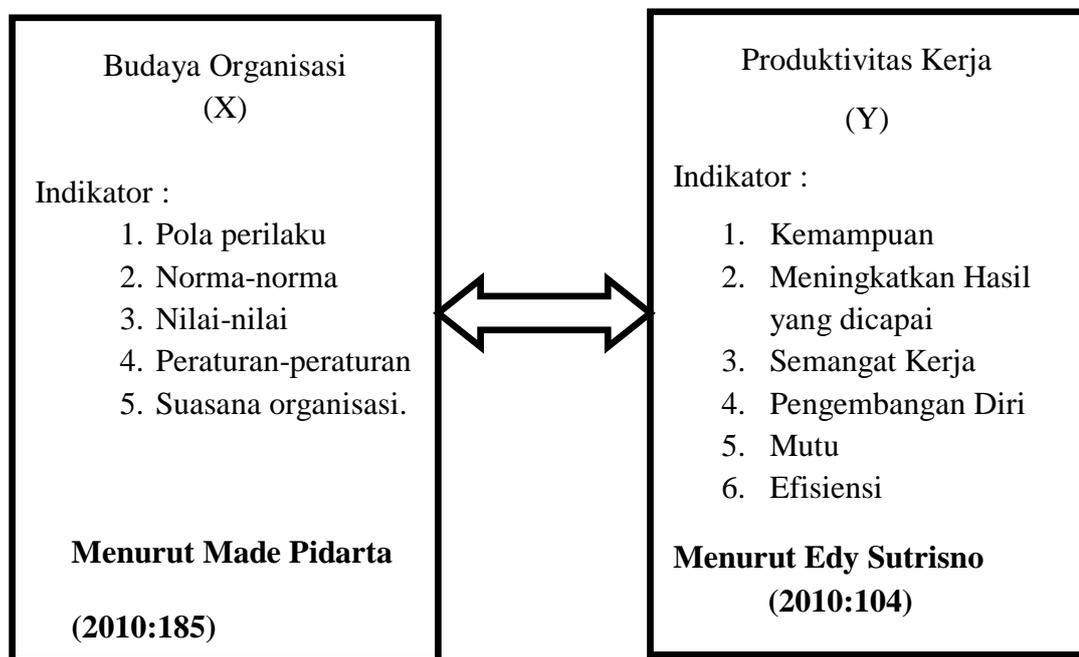
Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hetti Marlina Pakpahan (2014), yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Kota Medan dimana didapat kesimpulan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja perawat, hasil penelitian ini mengemukakan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Kota Medan yang dianalisa dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dengan hasil 0,560. Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Kota Medan mempunyai hubungan yang sedang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Eviyan Ihsani (2017), yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) dimana didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini dianalisa dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* dengan hasil $r_s = 0,549$. Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) mempunyai hubungan yang sedang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maharani Aisyah (2013), yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang dimana didapat kesimpulan bahwa budaya organisasi berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini dianalisa dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dengan hasil 0,722. Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mempunyai hubungan yang kuat.

Konstelasi Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor relatif baik.
2. Produktivitas pada PT.Aristocrat Cipta mandiri Bogor relatif baik.
3. Terdapat Hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 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

3.2.2 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.

3.2.3 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.

3.2.4 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.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X)	1. Pola perilaku	- Kebiasaan- kebiasaan yang rutin dilaksanakan dalam organisasi tersebut.	Ordinal
	2. Norma-norma	- Mematuhi Norma-norma yang berlaku di perusahaan. - Bertingkah laku baik di lingkungan pekerjaan.	Ordinal
	3. Nilai-nilai	- Memiliki pedoman perilaku yang jelas dan dimengerti. - Pertimbangan ide seseorang.	Ordinal
	4. Peraturan-peraturan	- Mematuhi peraturan dan melaksanakan aturan organisasi di perusahaan. - Tingkah laku seseorang dalam suatu organisasi.	Ordinal
	5. Suasana Organisasi	- Menciptakan kenyamanan dalam lingkungan perusahaan. - Bekerja sama dalam tim.	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	1. Kemampuan	- Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. - Pengarahan tenaga kerja.	Ordinal
	2. Meningkatkan Hasil yang dicapai	- Tingkat penghasilan yang dicapai. - Jumlah hasil kerja yang diselesaikan.	Ordinal
	3. Semangat Kerja	- Pencapaian hasil - Penggunaan motivasi yang tepat.	Ordinal
	4. Pengembangan diri	- Keaktifan dalam bekerja - Peningkatan kualitas kerja	Ordinal
	5. Mutu	- Produksi yang berkualitas - Keberhasilan hasil kerja.	Ordinal

	6. Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> - Mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan - Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditargetkan. 	Ordinal
--	--------------	--	---------

Sumber : Data diolah 2018

3.4 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 karyawan.

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.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun proposal ini melalui berapa jenis metode pengumpulan data dan informasi dengan cara :

1. Data Primer

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2013:188).

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Adapun pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2013:192).

Tabel 5
Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Data Sekunder

Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, menelaah dan meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5.1 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

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi variabel X

ΣY = 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%)

a. Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.481233	0.361	Valid
2	0.374297	0.361	Valid
3	0.391093	0.361	Valid
4	0.399171	0.361	Valid
5	0.379378	0.361	Valid
6	0.346673	0.361	Tidak Valid
7	0.614586	0.361	Valid
8	0.726732	0.361	Valid
9	0.481233	0.361	Valid
10	0.4922	0.361	Valid
11	0.60299	0.361	Valid
12	0.473403	0.361	Valid
13	0.425115	0.361	Valid
14	0.455575	0.361	Valid
15	0.426173	0.361	Valid
16	0.520658	0.361	Valid
17	0.346835	0.361	Tidak Valid

Sumber: Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan mengenai Variabel X yaitu Budaya Organisasi pernyataan yang Valid sebanyak 15 dari 17 butir pernyataan, 15 pernyataan dinyatakan Valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel sedangkan 2 pernyataan Tidak Valid karena nilai r Hitung lebih kecil dari nilai r Tabel.

a. Uji Validitas Produktivitas

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Produktivitas

Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.61377	0.361	Valid
2	0.53464	0.361	Valid
3	0.40774	0.361	Valid
4	0.37164	0.361	Valid
5	0.43662	0.361	Valid
6	-0.1232	0.361	Tidak Valid
7	0.57454	0.361	Valid
8	0.74792	0.361	Valid
9	0.38188	0.361	Valid
10	0.45860	0.361	Valid
11	0.36305	0.361	Valid
12	0.3624	0.361	Valid
13	0.599041	0.361	Valid
14	0.198636	0.361	Tidak Valid
15	0.479569	0.361	Valid
16	0.469955	0.361	Valid
17	0.422903	0.361	Valid

Sumber: Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil tabel diatas pernyataan mengenai Variabel X yaitu Produktivitas pernyataan yang Valid sebanyak 15 dari 17 butir pernyataan, 15 pernyataan dinyatakan Valid karena nilai r Hitung lebih besar dari nilai r Tabel sedangkan 2 pernyataan Tidak Valid karena nilai r Hitung lebih kecil dari nilai r Tabel.

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

a. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	15

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Budaya Organisasi sebesar $0.773 > 0,361$ dengan total jumlah pernyataan 17, yang berarti 2 pernyataan tidak reliabel dan 15 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Produktivitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	15

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Budaya Organisasi sebesar 0.792 > 0,361 dengan total jumlah pernyataan 17, yang berarti 2 pernyataan tidak reliabel dan 15 pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

3.6 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.6.1 Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi (r) ($-1 \leq 0 \leq 1$). Dengan menggunakan rumus Rank Spearman :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Di mana :

r_s	=	Nilai Korelasi Spearman
d	=	Selisih Antara X dan Y
n	=	Jumlah Pasangan (Data)

(Syofian Siregar, 2013:380)

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 8

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2016:287)

3.6.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variable dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

3.6.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel budaya organisasi sebagai variabel X (*Independent variabel*) dengan variabel produktivitas kerja sebagai variabel Y (*Devendent variable*) pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r = 0$, berarti tidak ada Hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja.
- $H_a : r > 0$, berarti ada Hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja.
- Selanjutnya t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

r = Korelasi Koefisien Product Moment

n = Jumlah sampel

Menentukan nilai t_{tabel} :

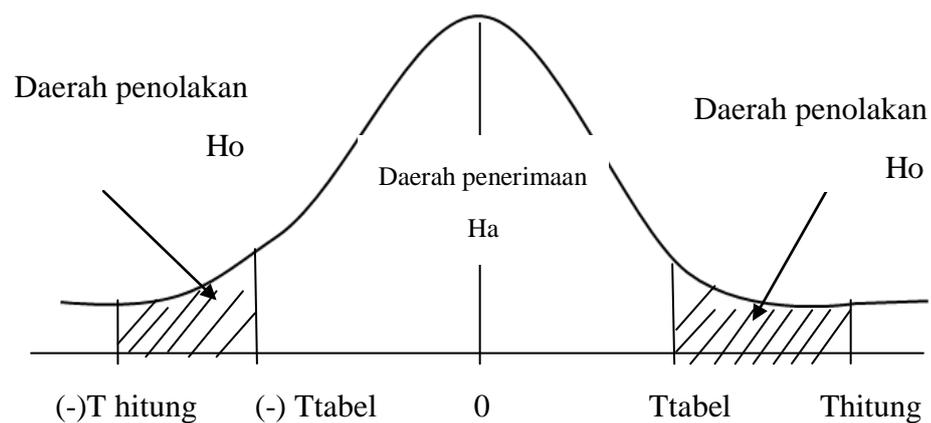
Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara:

Taraf signifikan $\alpha 0,05/2 = 0,025$ (dua sisi). Kemudian dicari t_{tabel} pada tabel distribusi studenta t.

Kaidah pengujian :

- Jika, $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri.
- Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya, ada hubungan yang nyata antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja bagian produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri.

(Syofian Siregar, 2013:253)



Gambar 2

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

4.1.1 Sejarah Singkat

PT. Aristocrat Cipta Mandiri merupakan perusahaan packaging dan percetakan umum yang berdiri sejak tahun 1982. Diawali sebagai perusahaan percetakan yang mampu memenuhi berbagai kebutuhan percetakan untuk marketing/promotional material di berbagai industry farmasi, kini kami telah meningkatkan kapasitas dan kemampuan kami sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam memberikan pelayanan untuk kebutuhan Packaging Material bagi perusahaan farmasi.

Sebagai perusahaan yang menempatkan fokus usahanya untuk melayani berbagai kebutuhan cetak industry farmasi, kami sangat menyadari pentingnya kualitas pelayanan, ketelitian, kerapihan, kebersihan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan setiap kegiatan produksi kami. Komitmen kami dalam memberikan hasil yang terbaik dan tepat waktu telah mendapat dukungan dari berbagai perusahaan farmasi multinasional maupun local selama lebih dari 20 tahun.

Untuk mendukung komitmen tersebut, kami senantiasa melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten secara menyeluruh dari tingkat pelaksana hingga manager. Saat ini, guna mengikuti perkembangan permintaan dan kebutuhan teknologi percetakan, kami telah melakukan berbagai investasi di bidang peralatan pendukung yang lebih baru dan lebih baik, sebagai usaha untuk memberikan pelayanan yang paling efisien dan terbaik. Mutu, ketelitian, kerapihan dan ketepatan waktu merupakan kepedulian utama kami dalam melayani para pelanggan.

A. Fasilitas

Untuk menghasilkan kualitas cetakan yang baik kami menggunakan satu unit mesin lima warna Speedmaster 72 F, dua unit warna SorM Z keduanya keluaran Heidelberg-Jerman sertasatu unit mesin satu warna Oliver keluaran Jepang. Warna-warna yang akurat serta tetap konsisten adalah tuntutan dari customer kami yang seluruhnya adalah perusahaan farmasi. Selain itu, kapasitas mesin yang sangat mendukung dengan kecepatan 12.000 perjam sehingga dapat memenuhi kebutuhan customer sesuai jadwal. Kami terus berupaya meningkatkan sumber daya para operatornya sehingga kualitas cetakan akan semakin meningkat. Akurasi ukuran dan presisi pengeleman merupakan hal terpenting yang menjadi perhatian kami, sehingga spesifikasi yang ditetapkan customer dapat terpenuhi. Pembuatan pisau pond dengan teknologi laser sudah kami terapkan sehingga ketepatan ukuran tidak lagi menjadi kendala.

Mesin lem dengan model pengeleman samping (model boks reverse tuck) dan model kombinasi pengeleman samping serta bawah (model boks bottom lock) dapat kami lakukan dengan hasil memuaskan serta cepat. Dengan kecepatan 15.000 per jam, serta efisiensi material lem membuat biaya produksi dapat ditekan, hal ini tentunya sangat jauh apabila dibandingkan dengan pengeleman manual, biaya produksi yang digunakan sangat besar. Kami akan terus memperbaharui mesin-mesin pendukung finishing sesuai perkembangan teknologi sehingga kami berharap kualitas produksi akan semakin baik dan kompetitif.

B. Penghargaan

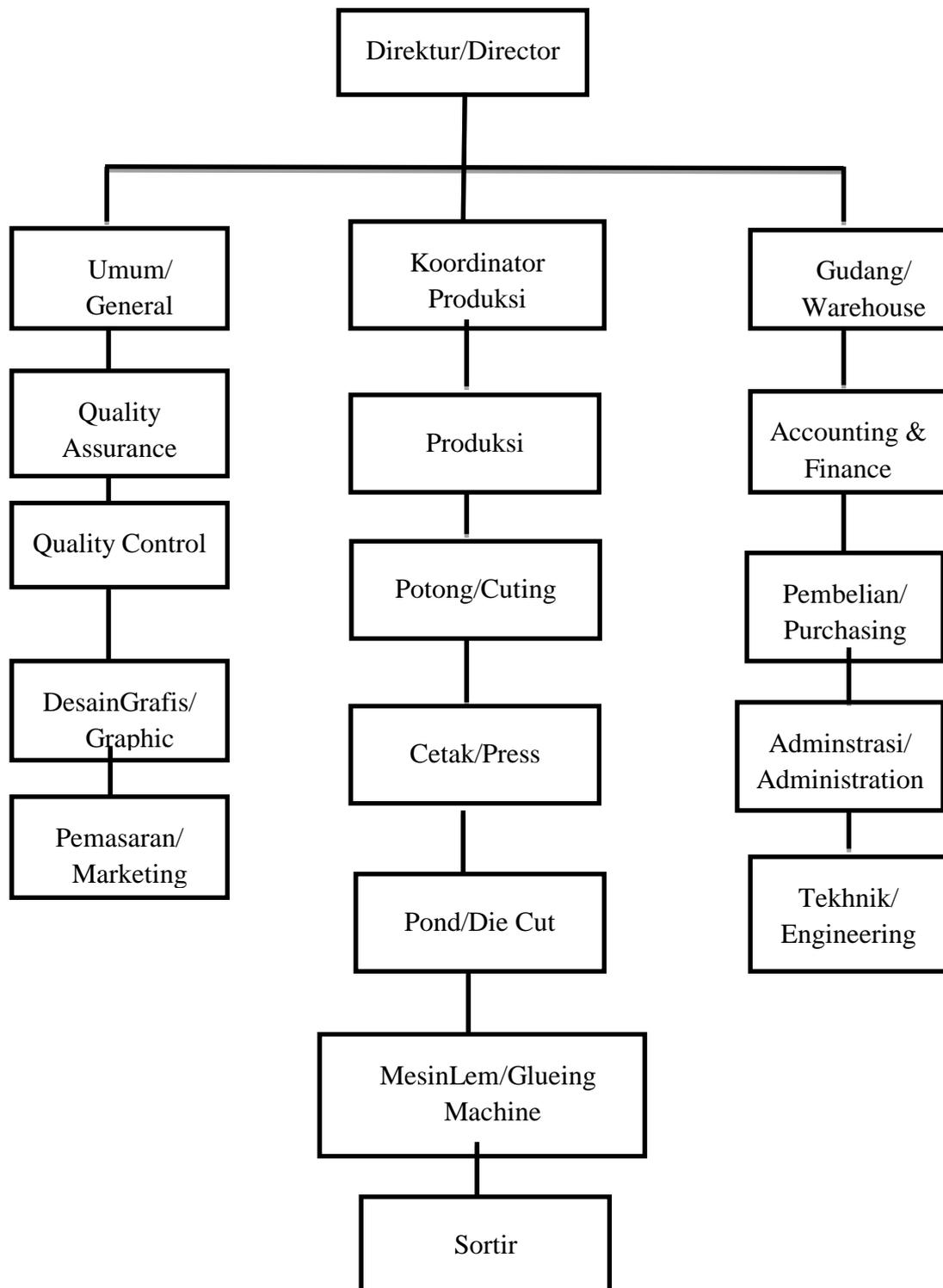
Ketatnya standar dan spesifikasi yang ditetapkan customer membuat kami terpacu untuk memenuhinya, sehingga usaha keras tersebut membuahkan hasil beberapa penghargaan dari PT. Boehringer Ingelheim Indonesia, PT. Bristol Myers Squibb Indonesia dan PT. Dexa Medica. Kami belum merasa puas karena bagaimanapun tuntutan untuk selalu memberikan yang terbaik tetap menjadi komitmen kami sehingga penghargaan yang di terima justru semakin memacu kami untuk terus mempertahankan dan meningkatkan agar setiap produk yang dihasilkan mempunyai kualitas tinggi. Audit yang rutin dilakukan oleh semua customer member kontribusi yang besar untuk perbaikan mutu produk kami. Saat ini kami terus melakukan perbaikan-perbaikan untuk memenuhi tuntutan kualitas yang terus berkembang. Customer kami yang telah menjalin kerjasama lebih dari 10 tahun merupakan bukti eratnya jalinan kami dengan mereka, hal ini tentunya memberikan kepercayaan bahwa kami dapat memenuhi tuntutan mereka, suatu kehormatan karena tidak semua perusahaan yang sejenis dapat memenuhinya.

- PT. Bayer Indonesia
- PT. Boehringer Ingelheim Indonesia
- PT. Merck Tbk
- PT. Bristol-Myers Squibb Indonesia Tbk
- PT. Novartis Biochemie Indonesia
- PT. Otsuka Indonesia
- PT. Pfizer Indonesia
- PT. Combiphar
- PT. DexaMedica
- PT. Ferron Par Pharmaceuticals
- PT. Abbot Indonesia
- PT. Johnson & Johnson Indonesia
- PT. Astra Zeneca Indonesia

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lain. Struktur organisasi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor ini meliputi berbagai bidang yaitu :

1. General Affair : Deny Suyanti
2. Quality Assurance : CaturSiswo
3. Quality Control : Fiktris Adina
4. Graphic Design : SetoGunadi
5. Marketing : RenySukmawati
6. KoordinatorProduksi : YohanesPardinal
7. Warehouse : Tria
8. Accounting : Sofie
9. Purchasing : EkaPermana
10. Administrasi : Jajuli
11. Tekhnik : Mustofa

SUSUNAN ORGANISASI PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR

4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

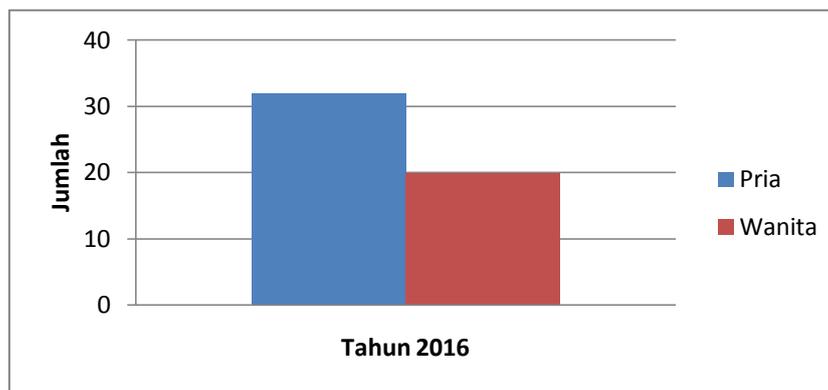
Tabel 9
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	61,5%
Perempuan	20	38,5%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 52 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, laki-laki sebanyak 32 orang atau (61,5%) dan perempuan sebanyak 20 orang atau (38,5%).

Gambar 3
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data yang diolah 2018

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

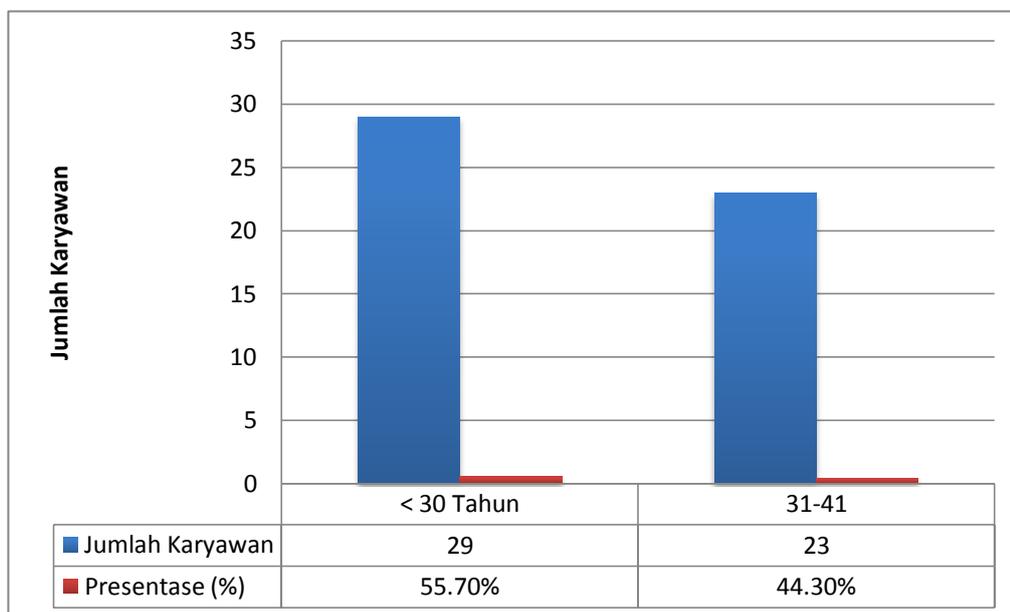
Tabel 10
Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	29	55,7%
31 – 41 Tahun	23	44,3%
	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia < 30 Tahun sebanyak 29 orang atau (55,7%) dan responden yang berusia 31 – 41 Tahun sebanyak 23 orang atau (44,3%).

Gambar 4
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data yang diolah 2018

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 11

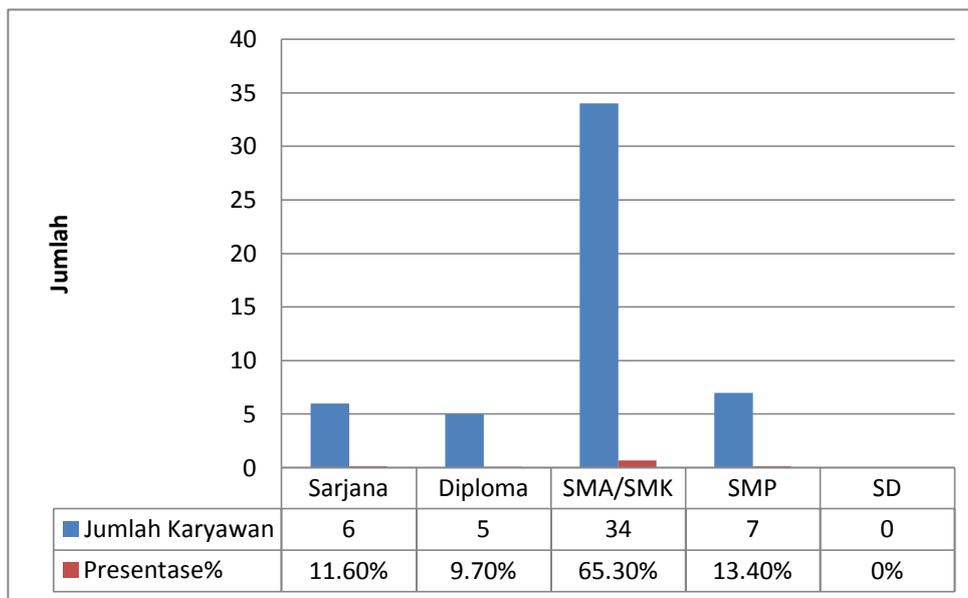
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Sarjana	6	11,6%
Diploma	5	9,7%
SMA/SMK	34	65,3%
SMP	7	13,4%
SD	0	0%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 6 orang atau (11,6%), Diploma sebanyak 5 orang atau (9,7%), SMA/SMK sebanyak 34 orang atau (65,3%), SMP sebanyak 7 orang atau (13,4%) dan SD sebanyak 0 orang atau (0%).

Gambar 5
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data yang diolah 2018

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 12

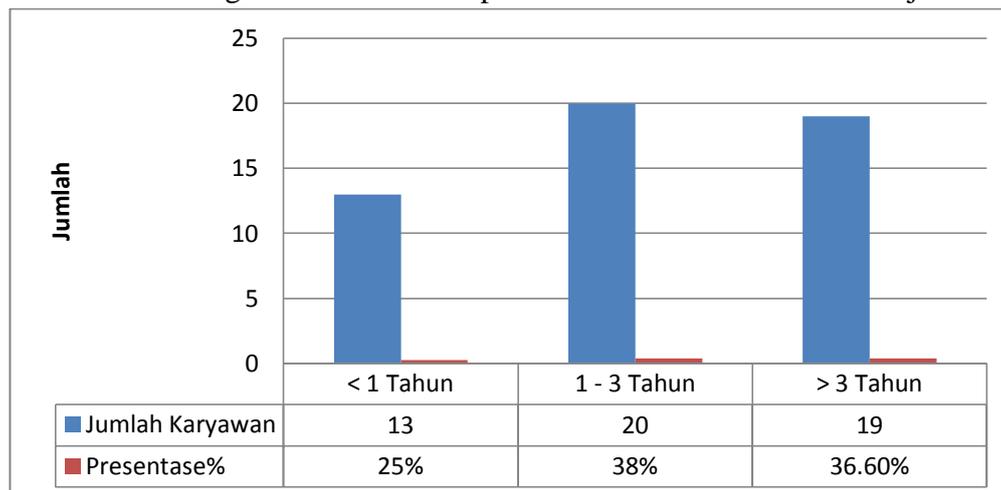
Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	13	25%
1 – 3 Tahun	20	38,4%
>3 Tahun	19	36,6%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 1 Tahun sebanyak 13 orang atau (25%), responden yang lama bekerja 1 – 3 Tahun sebanyak 20 orang atau (38,4%), dan responden yang lama bekerja > 3 Tahun sebanyak 19 orang atau (36,6%). Sehingga dapat disimpulkan rata-rata lama bekerja responden dalam penelitian ini yang paling banyak mendominasi adalah berkisar antara 1 – 3 tahun.

Gambar 6
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data yang diolah 2018

4.3 Pembahasan

4.3.1 Budaya Organisasi pada PT.Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Budaya Organisasi) :

a. Pola Perilaku

Tabel 13

Tanggapan responden mengenai “ Saya berperilaku baik sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	54%
Setuju	4	23	92	44%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	235	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 28 responden (54%), setuju sebanyak 23 responden (44%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Namun ada satu responden yang kurang setuju sebesar (2%) dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan sudah

cukup baik terhadap sesama rekan kerja. Hal ini dapat dilihat apabila dibuat tim kerja untuk menyelesaikan masalah agar cepat tanggap dan membantu.

Tabel 14

Tanggapan responden mengenai “ Saya selalu membantu rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48%
Setuju	4	24	96	46%
Kurang Setuju	3	3	9	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	230	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (48%), setuju sebanyak 24 responden (46%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Namun ada 3 responden yang kurang setuju sebesar (6%) dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan saling membantu rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.

Tabel 15

Tanggapan responden mengenai “ Saya melakukan pekerjaan sesuai ketentuan kondisi organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	40%
Setuju	4	29	116	56%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	227	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (56%), sangat setuju sebanyak 21 responden (40%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Namun ada 2 responden yang kurang setuju sebesar (6%) dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup baik

bekerja dengan ketentuan kondisi organisasi dan taat kepada aturan-aturan dan instansi kerja yang ada di perusahaan.

Diantara ketiga pernyataan tentang pola perilaku skor yang paling tinggi adalah perilaku baik terhadap rekan kerja, dengan total skor 235. Maka ini yang harus dipelihara dan dijaga oleh perusahaan dengan selalu membentuk tenaga kerja yang bertanggung jawab.

b. Norma-Norma

Tabel 16

Tanggapan responden mengenai “Saya mampu menjalankan norma yang berlaku di perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	42%
Setuju	4	28	112	54%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	228	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (54%), sangat setuju sebanyak 22 responden (42%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Namun ada 2 responden yang kurang setuju sebesar (6%) dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu dan paham atas norma yang berlaku di perusahaan.

Tabel 17

Tanggapan responden mengenai “ Saya merasa perusahaan menerapkan norma yang membentuk budaya organisasi cukup baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	25%
Setuju	4	34	136	65%
Kurang Setuju	3	5	15	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	216	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (65%), sangat setuju

sebanyak 13 responden (25%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Namun ada 5 responden yang kurang setuju sebesar (10%) dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan sudah cukup baik menerapkan norma yang membentuk budaya organisasi.

Diantara kedua pernyataan tentang Norma-norma skor yang paling tinggi adalah karyawan mampu menjalankan norma yang berlaku di perusahaan dengan total skor 228. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan dengan mempertahankan norma yang membentuk organisasi dengan baik. Agar karyawan taat pada norma yang berlaku di perusahaan.

c. Nilai-Nilai

Tabel 18

Tanggapan responden mengenai “ Saya datang dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	27%
Setuju	4	23	92	44%
Kurang Setuju	3	15	45	29%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	207	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (44%), kurang setuju sebanyak 15 responden (29%), sangat setuju sebanyak 14 responden (27%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah datang dengan tepat waktu, namun ada beberapa karyawan yang masih datang tidak tepat waktu (kesiangan).

Tabel 19

Tanggapan responden mengenai “ Saya menganggap bahwa sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran peraturan bersifat adil”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	17%
Setuju	4	25	100	48%
Kurang Setuju	3	18	54	34%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	199	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (48%), kurang setuju sebanyak 18 responden (34%), sangat setuju sebanyak 9 responden (17%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan perusahaan cukup ketat sehingga masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut, karena sanksi yang diberikan perusahaan membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Tabel 20

Tanggapan responden mengenai “ Saya mengerjakan tugas dengan kemampuan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	37%
Setuju	4	27	108	52%
Kurang Setuju	3	6	18	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	221	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (52%), sangat setuju sebanyak 19 responden (37%) kurang setuju sebanyak 6 responden (11%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Diantara ketiga pernyataan tentang Nilai skor yang paling tinggi adalah karyawan mengerjakan tugas dengan kemampuannya dengan total skor 221. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan dengan memberikan reward kepada karyawan yang mengerjakan tugas dengan kemampuan dan target yang ditetapkan. Agar karyawan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

d. Peraturan

Tabel 21

Tanggapan responden mengenai “ Karyawan bagian produksi mengerti sasaran target organisasi ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	21%
Setuju	4	28	112	54%
Kurang Setuju	3	13	39	25%
Tidak Setuju	2	0	0	0%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	206	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (54%), kurang setuju sebanyak 13 responden (25%), sangat setuju sebanyak 11 responden (21%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa aturan pada karyawan bagian produksi harus mengerti sasaran dan target yang diberikan organisasi.

Tabel 22

Tanggapan responden mengenai “ Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	44%
Setuju	4	27	108	52%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	229	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (52%), sangat setuju sebanyak 23 responden (44%), kurang setuju sebanyak 6 responden (4%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan taat pada peraturan yang diberikan sehingga karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Tabel 23

Tanggapan responden mengenai “ Saya merasa aturan yang diberikan perusahaan cukup banyak”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	21%
Setuju	4	40	160	77%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	218	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (77%), sangat setuju sebanyak 11 responden (21%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa aturan yang ada di perusahaan cukup banyak sehingga karyawan jenuh, dan kurang semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Tabel 24

Tanggapan responden mengenai “ Saya memahami peraturan yang ada di perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	35%
Setuju	4	34	136	65%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	226	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (65%), sangat setuju sebanyak 18 responden (35%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memahami dan tanggap dalam peraturan yang ada pada perusahaan.

Diantara keempat pernyataan tentang peraturan skor yang paling tinggi adalah karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja dengan total skor 229. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan. Karena karyawan sudah dapat memprioritaskan pekerjaannya dan mengelola waktu dengan baik.

e.Suasana Organisasi

Tabel 25

Tanggapan responden mengenai “ Saya merasa tenang dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48%
Setuju	4	13	52	25%
Kurang Setuju	3	14	42	27%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	219	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 25 responden (48%), kurang setuju sebanyak 14 responden (27%), setuju sebanyak 13 responden (25%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Karena rekan kerja yang selalu memberi motivasi dan semangat, sehingga membuat karyawan bertahan di tempat kerja.

Tabel 26

Tanggapan responden mengenai “ saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	58%
Setuju	4	22	88	34%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	238	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 30 responden (58%), setuju sebanyak 22 responden (34%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain agar tidak ada masalah atau kesalah pahaman antara karyawan satu dengan lainnya.

Tabel 27

Tanggapan responden mengenai “ Saya merasa suasana kerja di perusahaan dapat mendukung pencapaian kerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	19%
Setuju	4	42	168	81%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	218	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (81%), sangat setuju sebanyak 10 responden (19%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak

setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa suasana kerja dapat mendukung pencapaian hasil kerja dengan baik. Sehingga target yang diberikan dapat tercapai.

Diantara ketiga pernyataan tentang suasana organisasi skor yang paling tinggi adalah karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dengan total skor 238. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan. Agar karyawan dapat menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya, sehingga tidak ada masalah dan ketidak salah pahaman dalam bekerja dan target yang diberikan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehingga karyawan bertahan dan nyaman di tempat kerja.

Rekapitulasi skor dari masing-masing Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

		<u>Total Skor Pada Setiap Pernyataan</u>		
		Jumlah Pernyataan		
1. Pola Perilaku	=	$\frac{235 + 230 + 227}{3}$	=	231
2. Norma- Norma	=	$\frac{228 + 216}{2}$	=	222
3. Nilai –Nilai	=	$\frac{207 + 199 + 221}{3}$	=	209
4. Peraturan	=	$\frac{206 + 229 + 218 + 226}{4}$	=	220
5. Suasana Organisasi	=	$\frac{219 + 238 + 218}{3}$	=	225
Total			=	1107

Jadi dapat disimpulkan bahwa total skor pada Indikator Budaya Organisasi dengan jumlah 15 pernyataan di peroleh skor tertinggi pada pola perilaku yaitu 231 dengan jumlah total keseluruhan 1107.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Budaya Organisasi) :

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 28
Distribusi Frekuensi

No Interval	Kelas Interval	Frekuensi	F%	F kum <	Fkum >
1	54 – 61	18	35%	18	52
2	62 – 69	28	54%	46	46
3	70 – 77	6	11%	52	18
Jumlah		52	100%		

Sumber : Data diolah 2018

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi diatas, dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

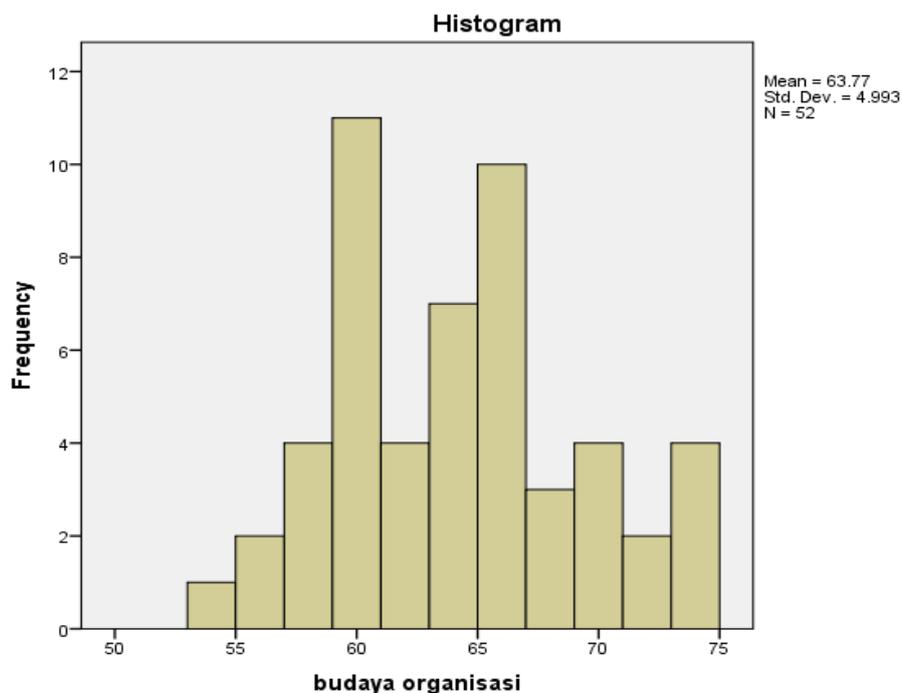
Tabel 29

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		63.77
Std. Error of Mean		.692
Median		64.00
Mode		60
Std. Deviation		4.993
Variance		24.926
Range		20
Minimum		54
Maximum		74
Sum		3316
Percentiles	25	60.00
	50	64.00
	75	66.75

Sumber : output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Budaya Organisasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 63,77 dengan range 20 dan total skor sebesar 3316.



Sumber : output SPSS 23

Gambar 7
Histogram Budaya Organisasi

Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata - rata empirik dibandingkan dengan rata - rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata - rata empirik sebesar 63,77 dan skor rata - rata teoritik sebesar 45. Skor rata - rata empirik lebih besar daripada skor rata - rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Budaya Organisasi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor relatif baik.

Tabel 30

Sebaran Nilai Interval Budaya Organisasi

Interval Nilai	Skor Rata- rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	63,77%	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011:184)

4.3.2 Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas) :

a. Kemampuan

Tabel 31

Tanggapan responden mengenai “ Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan di perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	44%
Setuju	4	27	108	52%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	229	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (52%), sangat setuju sebanyak 23 responden (44%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha mengerjakan pekerjaan agar target yang diberikan perusahaan tercapai. Namun terkadang karyawan nya belum mampu menyelesaikan target yang diberikan.

Tabel 32

Tanggapan responden mengenai “ Saya menyelesaikan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	56%
Setuju	4	23	192	44%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	237	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 29 responden (56%), setuju sebanyak 23 responden (44%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.

Tabel 33

Tanggapan responden mengenai “ Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	42%
Setuju	4	29	116	56%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	229	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (56%), sangat setuju sebanyak 22 responden (42%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.

Diantara ketiga pernyataan tentang kemampuan skor yang paling tinggi adalah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya dengan total skor 237. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan. Kemampuan karyawan sudah baik dan karyawan sudah berusaha untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu.

b. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Tabel 34

Tanggapan responden mengenai “ Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	38%
Setuju	4	31	124	60%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	227	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (60%), sangat setuju sebanyak 20 responden (38%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini

menunjukkan bahwa karyawan selalu melakukan kerja lembur untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 35

Tanggapan responden mengenai “ Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	29%
Setuju	4	36	144	69%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	222	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (69%), sangat setuju sebanyak 15 responden (29%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang terbaik.

Diantara kedua pernyataan tentang meningkatkan hasil yang dicapai skor tertinggi adalah Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan total skor 227. Maka ini yang harus dipertahankan oleh perusahaan dengan kerja lembur maka akan meningkatkan hasil produktivitas.

c. Semangat Kerja

Tabel 36

Tanggapan responden mengenai “ Saya bekerja dengan sungguh-sungguh”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	46%
Setuju	4	28	112	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	232	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (54%), sangat setuju sebanyak 24 responden (46%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu

berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh. Agar target yang diberikan perusahaan dapat terselesaikan.

Tabel 37

Tanggapan responden mengenai “ Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	36%
Setuju	4	29	116	56%
Kurang Setuju	3	4	12	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	223	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (56%), sangat setuju sebanyak 19 responden (36%), kurang setuju sebanyak 4 responden (8%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 38

Tanggapan responden mengenai “ Saya bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48%
Setuju	4	25	100	48%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	231	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (48%), sangat setuju sebanyak 25 responden (36%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan semangat dalam bekerja dengan keterampilan yang dimilikinya.

Diantara ketiga pernyataan tentang semangat kerja skor yang paling tinggi adalah karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan total skor 232. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan. Semangat kerja karyawan sudah cukup baik dan karyawan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih hati-hati dan teliti.

d. Pengembangan Diri

Tabel 39

Tanggapan responden mengenai “ Saya bekerja untuk meningkatkan potensi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48%
Setuju	4	27	108	52%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	233	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (52%), sangat setuju sebanyak 25 responden (48%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sudah cukup baik dalam meningkatkan potensi.

Tabel 40

Tanggapan responden mengenai “ Saya berusaha untuk menciptakan ide baru di tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	48%
Setuju	4	25	100	48%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	231	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (48%), sangat setuju sebanyak 25 responden (48%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%).

Ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha dalam menciptakan ide baru di perusahaan agar terciptanya suatu produk yang lebih menarik. Ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha dalam menciptakan ide baru di perusahaan agar terciptanya suatu produk yang lebih menarik.

Tabel 41
Tanggapan responden mengenai “ Saya berani mengambil risiko atas tugas yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	36%
Setuju	4	31	124	60%
Kurang Setuju	3	2	6	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	225	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (60%), sangat setuju sebanyak 19 responden (36%), kurang setuju sebanyak 2 responden (4%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan berani mengambil risiko atas tugas yang di kerjakannya.

Diantara ketiga pernyataan tentang pengembangan diri skor yang paling tinggi adalah karyawan bekerja untuk meningkatkan potensi dengan total skor 233. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan. dengan meningkatkan potensi karyawan dapat menerima tugas dan tanggung jawab baru di perusahaan sehingga karyawan tidak merasa bosan.

e. Mutu

Tabel 42
Tanggapan responden mengenai “ Dalam bekerja saya berusaha menghindari kesalahan sehingga tidak banyak produk yang rusak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	44%
Setuju	4	28	112	54%
Kurang Setuju	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	230	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (54%), sangat setuju sebanyak 23 responden (44%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja sehingga tidak ada produk yang rusak.

Tabel 43

Tanggapan responden mengenai “ Saya meneliti ulang hasil kerja yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	60%
Setuju	4	21	84	40%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	239	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 31 responden (56%), setuju sebanyak 21 responden (36%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan melakukan pengecekan ulang dari hasil pekerjaan yang di kerjakannya.

Diantara kedua pernyataan tentang mutu skor yang paling tinggi adalah karyawan meneliti ulang hasil kerjanya dengan total skor 239. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan. Agar karyawan lebih teliti dan mengecek ulang hasil kerja agar kualitas produknya baik dan tidak ada yang bermasalah (rusak).

f. Efisiensi

Tabel 44

Tanggapan responden mengenai “ Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	19%
Setuju	4	42	168	81%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	218	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (81%), sangat setuju sebanyak 10 responden (19%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan cepat dan tepat.

Tabel 45

Tanggapan responden mengenai “ menyelesaikan tepat waktu membuat saya nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	69%
Setuju	4	16	64	31%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		52	244	100%

Sumber : Data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 36 responden (69%), sangat setuju sebanyak 16 responden (31%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman jika menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Diantara kedua pernyataan tentang efisiensi skor yang paling tinggi adalah menyelesaikan tugas tepat waktu membuat karyawan nyaman dengan total skor 244. Maka ini yang harus dijaga oleh perusahaan dengan mengerjakan tugas tepat waktu akan memberikan hasil yang memuaskan dan target perusahaan tercapai tanpa menghabiskan waktu, energi dan pikiran.

Rekapitulasi skor dari masing-masing indikator Produktivitas adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l}
 \text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan} \\
 \hline
 \text{Jumlah Pernyataan} \\
 \begin{array}{l}
 1. \text{ Kemampuan} \quad = \quad \frac{229 + 237 + 229}{3} \quad = \quad 232 \\
 2. \text{ Meningkatkan hasil yang dicapai} \quad = \quad \frac{227 + 222}{2} \quad = \quad 225 \\
 3. \text{ Semangat Kerja} \quad = \quad \frac{232 + 223 + 231}{3} \quad = \quad 229
 \end{array}
 \end{array}$$

$$\begin{aligned}
 4. \text{ Pengembangan Diri} &= \frac{233+ 231 + 225}{3} = 230 \\
 5. \text{ Mutu} &= \frac{230 + 239}{2} = 235 \\
 6. \text{ Efisiensi} &= \frac{218 + 244}{2} = 231 \\
 \textbf{Total} &= \textbf{1382}
 \end{aligned}$$

Jadi dapat disimpulkan bahwa total skor pada indikator Produktivitas dengan jumlah 15 pernyataan di peroleh skor tertinggi pada mutu yaitu 235 dengan jumlah total keseluruhan 1382.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Produktivitas) :

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 46
Distribusi Frekuensi

Interval	Kelas Interval	Frekuensi	F%	kum <	kum >
1	58 – 65	21	40%	21	52
2	66 – 73	29	56%	50	50
3	74 – 81	2	4%	52	21
Jumlah		52	100%		

Sumber : Data diolah 2018

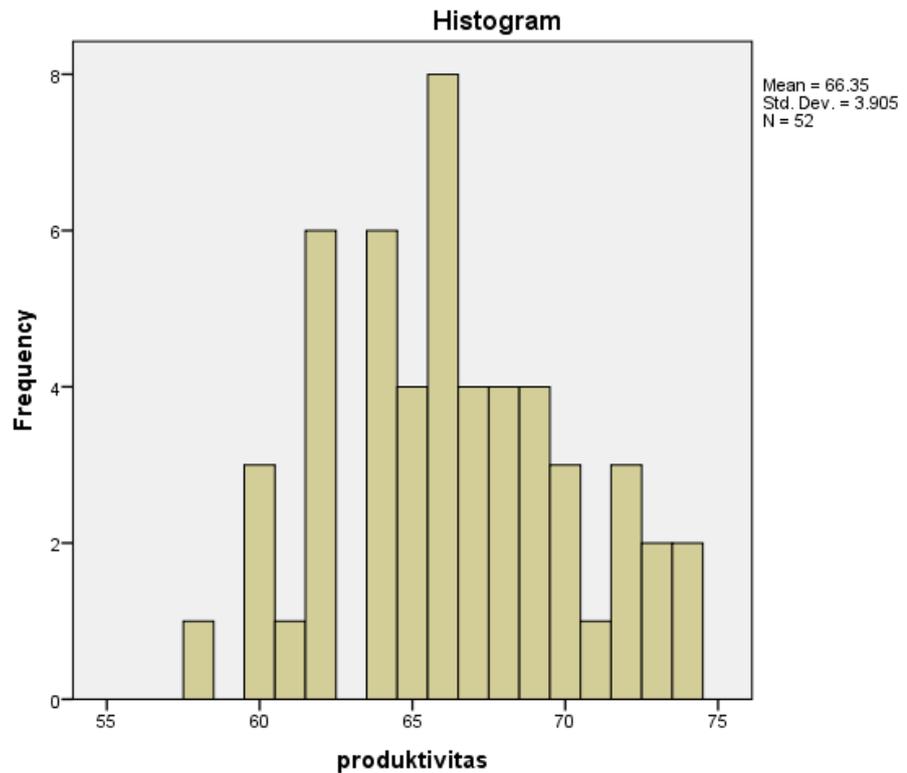
Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi diatas, dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 47
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		66.35
Std. Error of Mean		.542
Median		66.00
Mode		66
Std. Deviation		3.905
Variance		15.250
Range		16
Minimum		58
Maximum		74
Sum		3450
Percentiles	25	64.00
	50	66.00
	75	69.00

Sumber : output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Produktivitas berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 66,35 dengan range 16 dan total skor sebesar 3450.



Sumber : output SPSS 23

Gambar 8
Histogram Produktivitas

Untuk mengetahui Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata - rata empirik dibandingkan dengan rata - rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata - rata empirik sebesar 66,35 dan skor rata - rata teoritik sebesar 45. Skor rata - rata empirik lebih besar daripada skor rata - rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Produktivitas pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor relatif baik.

Tabel 48
Sebaran Nilai Interval Produktivitas

Interval Nilai	Skor Rata- rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	66,35 %	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011:184)

4.3.3 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 :

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 49
Hasil Korelasi *Rank Spearman*

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

relation 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

2. 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 :

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

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 %.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r = 0$, berarti tidak terdapat Hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas.

$H_a : r > 0$, berarti terdapat Hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas.

b. Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $52 - 2 = 50$. Hasil yang diperoleh adalah t tabel: 2,021.

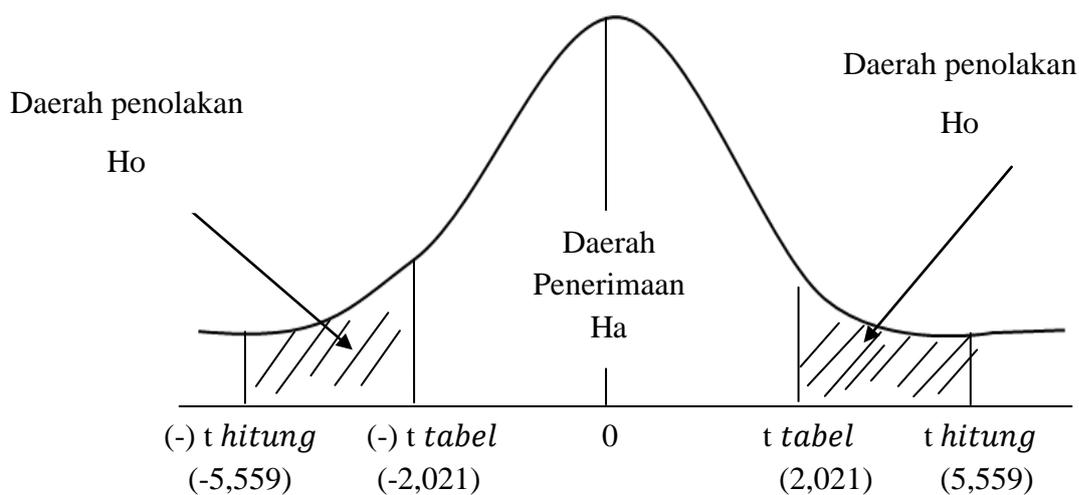
c. Menentukan nilai t *hitung*

Selanjutnya t *hitung* dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} = \frac{0,618\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-(0,618)^2}} = \frac{0,618 \times 7,071}{\sqrt{1-0,382}} = \frac{4,369}{\sqrt{0,618}}$$

$$= \frac{4,369}{0,786} = 5,559$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa t *hitung* > t *tabel* yaitu $5,559 > 2,021$. Artinya terdapat Hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.



Gambar 9

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

4.3.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor dengan menggunakan 52 responden tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan . berdasarkan perhitungan korelasi antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan, diperoleh koefisien korelasi 0,618. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian, dapat diinterpretasikan bahwa dengan memperhatikan budaya organisasi yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi dan semangat kerja karyawan dengan begitu maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Kemudian ditambah pendapat menurut Larissa bahwa budaya organisasi adalah totalitas nilai, simbol, makna, asumsi, dan harapan yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor, maka penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Budaya Organisasi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang dialami oleh karyawan PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor relatif baik dengan nilai rata-rata empirik sebesar 63,77 %.
2. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator 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 %.
3. 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.

5.2 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.
- Bailey Chris (2016), *The Productivity Project*, Piatkus Little, Brown Book Group, London.
- Coyle Daniel (2018), *The Culture Code*, Pete Garceau, New York.
- Chokkar S. Jagdeep (2008), *Culture and Leadership Across the World*, Taylor & Francis Group, USA.
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Emron Edison, dkk (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Harsuko Riniwati (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan pengembangan SDM*, UB Press, Malang.
- Henry Simamora (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, YKPN, Yogyakarta.
- Hofstede Geert (2010), *Cultures and Organizations Software Of The Mind Intercultural Cooperation and Its Importance For Survival*, All rights reserved, USA.
- 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.
- 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.
- 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.
- Willey John (2016), *Productivity for Dummies Learn to : Focus and get more done, be more productive in the workplace, manage your time more effectively, beat procrastination and become more productive*, Kingdom.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI BOGOR

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Bagian Produksi pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor. Saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara/saudari agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari, saya sampaikan terimakasih.

1. KARAKTERISTIK PEKERJA

- a. No Responden :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- d. Lama Bekerja :
- e. Status Perkawinan :
- f. Pendidikan :

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda checklist ($\sqrt{\quad}$) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- Sangat Setuju : SS
- Setuju : S
- Kurang Setuju : KS
- Tidak Setuju : TS
- Sangat Tidak Setuju : STS

A. Kuesioner tentang Budaya Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pola Perilaku						
1	Saya berperilaku baik sesama rekan kerja.					
2	Saya selalu membantu rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan.					
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kondisi organisasi.					
Norma- Norma						
4	Saya mampu menjalankan Norma-Norma yang berlaku di perusahaan					
5	Saya merasa perusahaan menerapkan norma yang membentuk budaya organisasi cukup baik					
Nilai-Nilai						
6	Saya datang sebelum jam kerja dimulai					
7	Perusahaan menganggap bahwa sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran peraturan organisasi bersifat adil					
8	Saya mengerjakan tugas dengan target yang ditentukan perusahaan					
Peraturan – peraturan						
9	Karyawan bagian produksi mengerti sasaran target organisasi.					
10	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.					
11	Saya merasa aturan yang					

	diberikan perusahaan cukup banyak					
12	Saya memahami peraturan yang ada diperusahaan					
Suasana Organisasi						
13	Saya merasa tenang dan nyaman dalam mengerjakan aktivitas pekerjaan					
14	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
15	Saya merasa suasana kerja di perusahaan dapat mendukung pencapaian kerja					

B. Kuesioner tentang Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kemampuan						
1	Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.					
Meningkatkan Hasil yang dicapai						
4	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.					
Semangat Kerja						
6	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh					
7	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Saya bekerja sesuai keterampilan yang saya miliki					
Pengembangan Diri						
9	Saya bekerja untuk meningkatkan potensi					
10	Saya berusaha untuk menciptakan ide baru di tempat kerja.					
11	Saya berani mengambil resiko atas tugas yang saya kerjakan.					
Mutu						
12	Dalam bekerja saya berusaha menghindari kesalahan sehingga tidak					

	banyak produk yang cacat.					
	Saya meneliti ulang hasil kerja yang saya kerjakan.					
	Efisiensi					
14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.					
15	Menyelesaikan tepat waktu membuat saya nyaman.					

SURAT KETERANGAN RISET

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Catur Siswo

Jabatan : Quality Assurance

Menerangkan Bahwa :

Nama : Nurul Karimah

NPM : 021114336

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Fakultas Ekonomi (Manajemen)

Alamat : Jl. R. Kosasih Rt/Rw 003/010 No.53 Kel.Cikaret Kec. Bogor Selatan
16132

Adalah benar telah melakukan Penelitian “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Bagian Produksi Pada PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor” terhitung pada bulan Juli 2017 - Agustus 2018 di PT. Aristocrat Cipta Mandiri Bogor.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Agustus 2018



ARISTOCRAT
PT. ARISTOCRAT CIPTA MANDIRI

(Catur Siswo)

