

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

BENEDIKTUS KURNIAWAN JATMIKO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus
Ketintang Surabaya 60231

Email : Benny_bul@yahoo.com

Abstract: *Productivity is influenced by many factors, such as job satisfaction and organizational culture. The purpose of this research was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on employee productivity, either partially or simultaneously. The sample used in this study 50 employees of the production at PT. Rock Stone Universe. Measurement scale using a Tribox method, continued validity, reliability and the classical assumptions for testing data. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with SPSS. Based on the research result there is no significant influence of organizational culture variables partially on employee productivity, And the significant influence on job satisfaction variable on employee productivity*

Keywords : *organizational culture, job satisfaction, and productivity.*

PENDAHULUAN

Lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan akan terus menerus mengalami perubahan. Hal ini membuat perusahaan harus melakukan inovasi dan pengembangan agar dapat bertahan, sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tidak hanya ditentukan dalam besarnya modal yang dimiliki, tetapi dari bagaimana perusahaan mengelola sumberdaya manusia yang ada sehingga berhasil mencapai tujuan organisasi.

Setiap pribadi di dalam perusahaan memiliki berbagai macam karakteristik individu yang beranekaragam dan hal inilah yang dapat memicu berbagai permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Setiap pribadi di dalam perusahaan memiliki berbagai macam karakteristik individu yang beranekaragam dan hal inilah yang dapat memicu berbagai permasalahan yang ada di dalam perusahaan, perusahaan harus mampu menyatukan persepsi dan cara pandang seluruh elemen perusahaan. Pemimpin perusahaan diharapkan

mampu menciptakan kontrol sosial agar karyawan-karyawan mereka mengikuti apa yang ada didalam perusahaan guna memajukan perusahaannya, yaitu dengan budaya organisasi. (Soedjono, 2005:23)

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang. Pada hakekatnya produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Soedjono, 2005).

Siagian (2000) menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus dapat mengarahkan sumberdaya manusianya menjadi sumberdaya yang berkualitas, sumberdaya manusia yang berkualitas yaitu sejauh mana seseorang dapat melakukan

tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan, disinilah peran dari perusahaan dinilai sangat penting. Mengantisipasi terjadinya masalah internal yang menyangkut sumber daya manusia perusahaan, maka terbentuklah suatu sistem yang mengikat, mengontrol, dan menjaga kinerja karyawannya yang lebih dikenal dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya .

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan disebutkan oleh Handoko, yang dikutip Soedjono (2005:26), menjelaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dari seorang karyawan antara lain budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota didalam suatu organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbin : 2008), sistem yang dibuat oleh perusahaan apabila dapat dimaknai bersama secara baik oleh setiap karyawan akan menimbulkan suasana yang harmonis, nyaman, yang akan menciptakan kerjasama yang baik diantara setiap karyawan.

Sementara itu kepuasan kerja adalah keadaan emosional bagaimana karyawan memandang suatu pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Soedjono (2005 : 26), jadi bila suatu perusahaan memiliki budaya yang kuat dan dapat dirasakan dan dipahami oleh seluruh karyawan maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan tentunya produktivitas akan berbanding lurus. oleh karena itu

peranan tenaga kerja sebagai faktor produksi sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi perusahaan bila dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, maka manusia memerlukan wadah untuk mengembangkan kemampuan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Dewasa ini industri musik di Indonesia berkembang sangat pesat, banyak bermunculan grup band dan musisi baru di pentas musik tanah air, hal ini mengindikasikan kalau penikmat musik tanah air bertambah banyak, terbukti dengan bertambahnya band-band indie, musik sekolah, parade band, sekolah musik, dan lain-lain. Tidak hanya industri entertainment yang mengalami kemajuan karena hal itu, tetapi berimbas juga pada industri manufaktur yang yang memproduksi alat-alat yang menunjang bagi musisi untuk berkarya, salah satunya adalah produsen gitar. Sejak tahun 2001 produksi gitar di Indonesia semakin berkembang, Produsen-produsen gitar luar negeri dengan produknya yang terbaik telah lama berada di Indonesia seperti yamaha, ibanez, dan fender. Dengan banyaknya peminat musik tanah air, memungkinkan industri ini untuk terus berkembang. Pasca berlangsungnya era globalisasi, produsen-produsen alat musik gitar dalam negeri mulai ikut meramaikan dan bersaing di industri manufaktur pembuatan gitar, salah satu produsen gitar yang paling berkembang yaitu PT. Rock Stone Universe dengan merk produk unggulannya *Rickhones* yang mampu bersaing dengan merk-merk produk gitar luar negeri yang sudah lama terkenal seperti Fender, Ibanez, dan Yamaha, dengan menjalin kerjasama dengan gitaris ternama Indonesia seperti Dewa bujana dan Ivan bumerang, perusahaan ini semakin dikenal luas di masyarakat Indonesia, karenanya pesanan gitar meningkat secara signifikan.

Namun Tercatat sejak tahun 2009 jumlah produksi mengalami penurunan, hal ini juga sering menimbulkan komplain dari pelanggan, karena pembelian produk gitar ini terkadang tidak sesuai dengan kesepakatan yaitu sebanyak 80 gitar per seri pertahun. Hal itu disebabkan karena proses produksi gitar sering tidak terpenuhi seperti target yang telah ditentukan. Padahal bahan baku dan alat telah tersedia, ini mengindikasikan bahwa ada sesuatu yang salah didalam elemen perusahaan tersebut, yang kalau dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan. Hal ini merupakan fenomena yang menarik untuk dipelajari, karena penurunan produktivitas kerja karyawan mengindikasikan adanya masalah didalam perusahaan tersebut yang harus segera diselesaikan agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Rock Stone Universe Sidoarjo baik secara simultan maupun parsial.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Robbins (2008; 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (2008;248) menyatakan bahwa "budaya organisasi adalah sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama

merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi".

Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah adalah suatu sistem atau makna bersama yang dianut oleh karyawan untuk membantu karyawan membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya dan memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima sehingga mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Robbin (dalam Jossy Matthew 2007 : 677), yaitu inisiatif, tanggung jawab, integritas dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi.

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan didalam suatu perusahaan pasti menginginkan kondisi dimana pekerjaan yang di kerjakan dengan apa yang diperoleh berbanding lurus, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan semangat dan baik. Jika suatu perusahaan menginginkan tujuannya tercapai seharusnya lebih memperhatikan hak para karyawannya, agar sumberdaya manusia dapat di gerakkan dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yukl (dalam Steven H Applebaum, 2005:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.

Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya kemampuan dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini diadopsi dari pendapat Steven H Applebaum (2005) yaitu pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan diri, dan kondisi kerja, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji atau upah, dan rekan kerja.

Produktivitas Kerja

Sumber daya masukan dapat terdiri atas beberapa faktor produksi, seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri. Produktivitas masing-masing faktor produksi tersebut dapat dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara berdiri sendiri. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas, faktor manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Menurut Soedjono (2005:36), produktivitas mengandung filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Gomez (dalam Steven H Appelbaum,

2005:160), indikator produktivitas kerja terdiri dari, *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behavior* (perilaku).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan Barbara Bigliardi dan Alberto Ivo Domino, Francesco Galati (2012) tentang *The Impact of organizational culture on the job satisfaction of productivity* budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja akan tetapi kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Teman Koesmono (2005) tentang "pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan" menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara atribut budaya organisasi dengan produktivitas, dan kepuasan kerja dengan produktivitas.

Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_0 : Diduga variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Rock Stone Universe Sidoarjo.

H_1 : Diduga variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Rock Stone Universe Sidoarjo.

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal (hubungan sebab akibat), yaitu bagaimana suatu variabel mempengaruhi, atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya. Tujuannya adalah mengadakan verifikasi yaitu menguji teori-teori dengan perantara hipotesis dengan menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini menguji apakah variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.

Lokasi penelitian ini berada di PT. Rock Stone Universe yang terletak di Jl. Tambak Sawah no 5 kecamatan Waru Sidoarjo. dengan populasi yaitu keseluruhan obyek penelitian. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Rock Stone Universe Sidoarjo, yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* dimana pengambilan sampel yang tidak secara acak, dimana sampel yang dipilih atas pertimbangan-pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan subyek penelitian, atau dengan kata lain semua populasi dijadikan responden sample penelitian, ini dikarenakan jumlah populasi atau responden yang akan diteliti jumlahnya dibawah 100 responden. Ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006,134).

Pada dasarnya penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Budaya organisasi adalah suatu sistem atau makna bersama yang dianut oleh karyawan untuk membantu karyawan

membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya dan memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima sehingga mampu untuk meningkatkan kinerjanya. indikator penelitian budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan penelitian yang indikatornya adalah Inisiatif ($X_{1.1}$), yaitu sejauhmana pegawai sering memberikan gagasan dan cara kerja, baik lisan maupun tulisan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tanggung jawab ($X_{1.2}$), merupakan sejauhmana perusahaan membudayakan rasa tanggung jawab dan memiliki pada perusahaan pada setiap karyawan. Integritas ($X_{1.3}$), sejauh mana perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap tiap-tiap divisi dan karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Dukungan manajemen ($X_{1.4}$), yaitu sejauhmana para manajer atau pimpinan perusahaan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan atau karyawan. Kontrol ($X_{1.5}$) yaitu bagaimana perusahaan dapat membuat sistem kerja yang baik terkait dengan peraturan yang dibuat. Sistem imbalan ($X_{1.6}$) yaitu terkait dengan kebijakan yang diberikan perusahaan terkait sistem penggajian sesuai dengan UMR. Toleransi ($X_{1.7}$) kebiasaan yang ditanamkan perusahaan kepada karyawan terhadap konflik yang terjadi di internal perusahaan. Pola komunikasi ($X_{1.8}$) sejauhmana karyawan mampu berkomunikasi dan mengkomunikasikan pesan atau gagasan yang terkait dengan tugas jabatannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang timbul dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengukuran atau indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengakuan ($X_{2.1}$), merupakan penghargaan perusahaan

terhadap prestasi karyawan. Tanggung jawab ($X_{2.2}$), Adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan, dan yang diberikan oleh seorang karyawan. Pekerjaan itu sendiri ($X_{2.3}$), Adalah besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya. Kemungkinan pengembangan diri ($X_{2.4}$), ada tidaknya jenjang karir karyawan. Kondisi kerja ($X_{2.5}$)keadaan lingkungan disekitar karyawan bekerja. Kebijaksanaan perusahaan ($X_{2.6}$) derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku. Pengawasan ($X_{2.7}$) perhatian atasan terhadap pekerjaan karyawan. Gaji atau upah ($X_{2.8}$) harapan dan kesesuaian antara keinginan karyawan dengan pekerjaannya. Rekan kerja ($X_{2.9}$) tingkat kerjasama antar karyawan.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Definisi dari produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi. Pengukuran produktivitas menggunakan pernya sebagai berikut, yaitu pengetahuan karyawan ($Y_{1.1}$) keterampilan karyawan ($Y_{1.2}$), kemampuan karyawan menyelesaikan tugas ($Y_{1.3}$), sikap karyawan melaksanakan tugas ($Y_{1.4}$), dan perilaku karyawan terhadap peraturan perusahaan ($Y_{1.5}$).

Pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini adalah studi kepustakaan, dokumentasi dan angket. Studi kepustakaan ini bertujuan mencari literatur berupa jurnal atau tesis. Dokumentasi merupakan pencarian data jumlah karyawan dari perusahaan, angket digunakan untuk diberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Tujuannya agar angket yang diberikan kepada responden sungguh-sungguh mencerminkan keadaan yang

sebenarnya terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga dapat diukur validitas dan reliabilitas angket tersebut.

Pengujian alat ukur atau instrument yang akan dilakukan sangat penting, hal tersebut bertujuan agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya dan responden mampu memahami pernyataan-pernyataan yang diajukan. Pengujian tersebut berupa uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik. Uji validitas dilakukan kepada 30 orang respondendan tidak termasuk dalam 50 responden penelitian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel atribut budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) adalah valid. Uji reliabilitas pada penelitian ini juga dilakukan dengan responden yang sama sebanyak 30 orang menggunakan metode *cronbach alpha*, menunjukkan bahwa untuk semua pernyataan-pernyataan baik variabel bebas maupun variabel terikat pada instrument adalah reliabel. Selain itu, uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Adapun uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedatisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan bantuan program SPSS 16.0 diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel mempunyai nilai lebih besar yaitu *Asymp. Sig* > 0,05, maka persamaan model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat

digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yaitu yang terdiri dari variabel budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai *Sig (2-tailed)* > 0,05, maka hal ini berarti dalam model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Selanjutnya, menentukan besarnya koefisien determinasi yang telah disesuaikan ($adjR^2$) dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan ($adjR^2$) dapat memperlihatkan naik atau turun apabila satu variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) ditambahkan ke dalam model persamaan. Untuk teknik uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat juga diartikan bahwa uji F akan menguji hasil model persamaan dalam model regresi. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, maka dengan uji inilah akan diketahui variabel bebas mana yang lebih dominan berpengaruh pada variabel dependen.

HASIL

Berdasarkan perhitungan indikator budaya organisasi diketahui bahwa item pernyataan dari variabel

X_1 yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,74 dan termasuk dalam kategori sangat setuju adalah dalam item indikator inisiatif. Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan rata-rata 2,66 adalah item indikator integritas.

Berdasarkan perhitungan variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa indikator dari variabel X_2 yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,98 dan termasuk dalam kategori sangat setuju adalah dalam item indikator pengawasan. Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan rata-rata 2,80 adalah item indikator gaji atau upah.

Berdasarkan perhitungan indikator produktivitas kerja dapat diketahui bahwa item indikator dari variabel Y yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,37 dan termasuk dalam kategori sangat setuju adalah dalam item indikator sikap. Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan rata-rata 2,58 adalah item indikator kemampuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi, diketahui secara keseluruhan dimensi yang diukur memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,23. Hal ini berarti indikator budaya organisasi berupa inisiatif, tanggung jawab, integritas, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi mendapat tanggapan baik oleh responden. Pada variabel kepuasan kerja, diketahui secara keseluruhan indikator yang diukur memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 2,80. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja berupa pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan diri, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji atau upah, dan rekan kerja mendapat tanggapan setuju oleh responden. Pada variabel produktivitas kerja, diketahui secara

keseluruhan indikator yang diukur memiliki rata-rata jawaban responden adalah 3,68. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa telah melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Hasil analisis data keefisien regresi berganda dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau *Adjusted R square* sebesar 0,215. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama adalah sebesar 21,5% terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier berganda. Pada pengujian hipotesis, nilai *t* variabel budaya organisasi. Besarnya pengaruh positif variabel budaya organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,156 atau sebesar 15,6 % atau dianggap berpengaruh positif yang tidak signifikan. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi variabel (X_1) sebesar 0,169 yang lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja besarnya pengaruh positif kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,504 atau sebesar 50,4% atau dianggap berpengaruh positif yang signifikan. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi variabel (X_2) sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi dipresentasikan ke dalam delapan indikator yaitu, inisiatif, tanggung jawab, integritas, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi dapat dijelaskan berdasarkan uraian hasil jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi (X_1), diketahui

bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi, item indikator yang paling tinggi adalah indikator inisiatif, dengan skor 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa ingin mengupayakan yang terbaik yang dapat dilakukan, berupa ide atau rancangan body gitar yang tetap sesuai dengan standar perusahaan, sedangkan item indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator integritas, yaitu sebesar 2,66. Hal ini menunjukkan sebagian responden merasa masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan, hal ini akan menjadi perhatian yang lebih bagi perusahaan jika ingin meningkatkan produktifitasnya.

Berdasarkan uji *t* yang telah dilakukan diperoleh angka *t* (*t*-hitung) dari variabel budaya organisasi (X_1) penelitian sebesar 1,998 lebih besar dari (*t*-tabel) sebesar 1,676 maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) terbukti mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja (Y). Besarnya pengaruh positif variabel budaya organisasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,156 atau sebesar 15,6 % atau dianggap berpengaruh positif yang tidak signifikan. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi variabel (X_1) sebesar 0,169 yang lebih besar dari 0,05.

Sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya. Seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi, dan kepuasan kerja serta budaya organisasi (lingkungan kerja). Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan Jossy Matthew (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dalam dunia kerja jika tidak tercipta budaya organisasi (lingkungan kerja) yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak akan berjalan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja dipresentasikan ke dalam sembilan indikator yaitu, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan diri, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji atau upah, dan rekan kerja dapat dijelaskan berdasarkan uraian hasil jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja (X_2), diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja yang mempunyai skor tertinggi adalah item indikator pengawasan dengan skor 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa perusahaan benar-benar memperhatikan setiap pekerjaan karyawan yang memungkinkan perusahaan memangkas tingkat kegagalan dalam memproduksi satu buah gitar, hal itu menunjukkan keseriusan perusahaan dalam proses produksinya, supaya barang yang dijual sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan item indikator gaji atau upah memiliki skor terendah yaitu sebesar 2,80. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden masih merasa kurang terhadap gaji yang diterimanya dibandingkan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, hal ini akan menjadi perhatian yang lebih bagi perusahaan jika ingin meningkatkan produktivitasnya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Steven H Applebaum (2005) yang menyatakan bahwa gaji atau upah merupakan hal pokok yang paling penting dalam peningkatan

produktifitas, maka hal ini akan menjadi perhatian yang lebih bagi perusahaan jika ingin meningkatkan produktifitasnya.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diperoleh angka t (t-hitung) dari variabel kepuasan kerja (X_2) penelitian sebesar 3,243 lebih besar dari (t tabel) sebesar 1,676 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terbukti ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (X_2) dengan produktivitas kerja (Y). Besarnya pengaruh positif kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,504 atau sebesar 50,4% atau dianggap berpengaruh positif yang signifikan. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi variabel (X_2) sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh George Halkos and Dimitrios Bousinakis (2005), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut menjelaskan bahwa jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, unsur-unsur dari akibat tingkat kepuasan yang tinggi seperti keuletan dan keaktifan individu juga akan berpengaruh positif terhadap produktifitas, dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Steven H Applebaum (2005), yaitu menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji

parsial untuk variabel bebas berupa budaya organisasi (X_1), terbukti mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sementara itu variabel kepuasan kerja (X_2) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

SARAN

Berkaitan dengan variabel budaya organisasi, berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator integritas pada variabel budaya organisasi mempunyai nilai kecil yaitu sebesar 2,66 peneliti berharap bahwa pihak PT. Rock Stone Universe Sidoarjo untuk lebih memperhatikan keluhan karyawan yang memerlukan solusi yang cepat, misalnya memberikan pinjaman berupa uang dengan cara yang mudah bila ada karyawan yang memiliki masalah keuangan didalam keluarganya, hal ini agar karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang nantinya akan memberikan profit bagi perusahaan.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Berdasarkan hasil penelitian ini ternyata indikator gaji atau upah dalam variabel kepuasan kerja masih menjadi masalah yang dirasakan oleh karyawan, hal ini tercermin dari hasil penelitian angket yang hanya mempunyai nilai 2,80, atau terkecil dari indikator lain, yang berarti karyawan kurang puas dengan kebijakan gaji yang ada di dalam perusahaan. hasil ini peneliti berharap bahwa pihak PT. Rock Stone Universe Sidoarjo perlu menyesuaikan masalah penggajian, gaji harus sesuai dengan UMR yang berlaku, pemberian tunjangan-tunjangan kepada karyawan misalnya

tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja berupa asuransi, hal ini akan menumbuhkan rasa nyaman maka karyawan dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sehingga profit perusahaan dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Applebaum, Steven. 2005. A Case Study Analysis of the Impact of Satisfaction and Organizational Citizenship on Productivity. (online).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bigliardi, Barbara. 2012. *The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers*. (Online).
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Manajemen*.
- Matthew, Jossy. 2007. *The Relationship of organizational with Productivity and Quality*. (Online).
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta : PT. Indeks.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. Jakarta: Bumi Aksara.