

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV.INDOSWEET BEKASI**

ISMI YUSWANTINI

ismiyuswantini@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

ARIF IGO

arif.igoigo@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Perkembangan zaman yang semakin modern mempengaruhi tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat. Situasi yang terjadi menuntut organisasi untuk melakukan perubahan-perubahan secara berkesinambungan dengan menyusun strategi persaingan berdasarkan pasar serta kondisi dari internal dan eksternal organisasi agar dapat unggul dalam bersaing untuk mempertahankan eksistensinya. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan CV.INDOSWEET BEKASI. Teknik sampling menggunakan total sampel atau sampel jenuh dengan jumlah 50 responden. Metode yang digunakan adalah observasi data yang didapat dari data primer dan skunder. Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan negative dan signifikan Antara budaya organisasi bernilai sig = 0.002 dan komitmen karyawan bernilai sig = 0.028 dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dan hasil dari Uji Hipotesis Uji f bernilai 26.422 pada bagian nilai signifikan / p value = 0.000. Ini dikemukakan tingkat signifikan Pvalue (sig) = 0.000 < 0.05 = H0 ditolak. H1 diterima menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan cv. Indosweet bekasi. Hal ini artinya produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat membantu perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi dan komitmen karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen, Prduktivitas

ABSTRACT

The development of increasingly modern times affects the level of increasingly stringent business competition. The situation requires organizations to make changes continuously by structuring the strategy of competition based on the market and the conditions of the internal and external organizations in order to excel in competing to sustain its existence. Success or no organization is not separated from the role of one important element of management, namely human resources or Employees or the driving force of the company to the achievement of agreed upon objectives. The purpose of the research is to know the influence of organizational culture and employee commitment to the productivity of CV employees. INDOSWEET BEKASI. Sampling techniques using a total sample or saturated samples with 50 respondents. The method used is observing the data obtained from the primary and the Skunder data. Based on the coefficient test analysis there is a positive and significant between organizational culture is worth $\text{sig} = 0.002$ and employee commitment is worth $\text{sig} = 0.028$ in increasing employee productivity. And the result of the test F hypothesis test is worth 26,422 at the significant value/ p value = 0.000. This is expressed a significant level of $P\text{value (SIG)} = 0.000 < 0.05 = H_0$ rejected. H_1 is accepted to show that organizational culture and employee commitment together have a significant influence on the productivity of employees of CV. Indosweet Bekasi. This means that employee productivity is a very helpful company to improve organizational culture and employee commitment in achieving the company's target.

Keywords : *Organizational Culture, Commitment, Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Dalam kondisi saat ini tingkat persaingan

dunia usaha semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut. Maka perusahaan harus mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia, Pengelola sumber daya manusia tidak luput dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai suatu organisasi perusahaan.

Perusahaan CV.INDOSWEET BEKASI adalah salah satu

perusahaan yang bergerak dibidang minuman jelly. Yang berlokasi di jl. Tambun semer kec. Setia Mulya, Bekasi. Perusahaan berdiri dari tahun 2009 hingga sekarang, mempunyai kemampuan memproduksi Aneka Jelly Motif berbagai macam karakter, dengan tekstore yang kenyal dan baik untuk kesehatan karena mengandung Carragenan dan Konjact. Pemasarannya pun sudah meliputi baik pasar modern seperti supermarket (Lotte Mart, Hero Supermarket, Gelael, Lulu, Farmers Market) dan pasar tradisional, adapun pelaku penjual es campur jelly di stand stand mereka.

Untuk pengirimannya pun bukan hanya JABODETABEK saja, tapi sudah mencakup pulau jawa dan luar pulau, dengan pengiriman melalui ekspedisi yang diminta oleh konsumen. Untuk lebih lengkapnya perusahaan ini memasarkannya lewat situs web di www.mumujelly.com, tokopedia dengan akun mumujelly, dan shoppe dengan akun mumujelly, agar para peminat jelly ini dapat membeli dengan mudah dan cepat serta aman dlam pengirimannya. Perusahaan dituntut untuk memenuhi permintaan selera konsumen untuk menghasilkan produk yang bernilai dan berkualitas baik sehingga dapat diterima oleh masyarakat baik orang dewasa maupun anak-anak. Dalam permintaan yang berjumlah besar maka perusahaan harus

meningkatkan hasil produksi yang sudah disepakati, maka perusahaan menekankan pada karyawan harus bekerja secara efektif dan efesien. Akan tetapi dalam perusahaan ini banyak faktor yang mempengaruhi sehingga tidak adanya keseimbangan organisasi dalam mencapai tujuan, Akibat adanya budaya organisasi yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai Produktivitas Karyawan dimana karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja dan adanya keterlambatan output antara target dan aktual barang.

Budaya organisasi yang terjadi di perusahaan ini dapat membuat performa perusahaan tentunya menurun dan kinerja setiap individu karyawan di perusahaan tersebut kurang maksimal. Untuk itu perusahaan menuntut karyawan untuk loyalitas pada perusahaan dengan meningkatkan komitmen Organisasi pada karyawan baru guna mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan agar bekerja secara efektif dan efesien untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan atau disepakati.

Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah. Dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Terlalu kuatnya budaya organisasi diperusahaan CV.INDOSWEET BEKASI..
- b. Komitmen mengacu pada keterikatan loyalitas.
- c. Pencapaian target produksi masih dibawah rata-rata yang sudah disepakati perusahaan CV.INDOSWEET BEKASI.
- d. Pengaruh budaya organisasi berperan dalam kepribadian untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dalam penelitian ini perlu adanya batasan masalah. Agar pengkajian masalah ini dalam penelitian dapat lebih focus dan terarah. Maka penelitian ini hanya membatasi masalah pada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen terhadap Produktivitas Karyawan CV.INDOSWEET BEKASI.

Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan?
- b. Apakah komitmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
- c. Apakah secara bersama sama budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

Tujuan dan Manfaat

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan CV.INDOSWEET BEKASI.
- Untuk mengetahui berapa besar pengaruh komitmen karyawan terhadap produktivitas karyawan pada CV.INDOSWEET BEKASI.
- Untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap produktivitas karyawan CV.INDOSWEET BEKASI.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

menurut John Suprihanto (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai s\

umber 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.

Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulaksono (2019-15) menyatakan “Budaya organisasi , dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya

Komitmen

Komitmen Karyawan Menurut Robins (2013) dalam Salfadri, Nova Begawati, dan Armedi Tri Andri (2019) dikutip jurnal inkubator Medi menerangkan bahwa komitmen karyawan adalah kepedulian terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta bagaimana seorang pegawai mempertanggung jawabkan tugasnya tersebut.

Produktivitas Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2018:99) produktivitas mempunyai nilai ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produktisi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi, (b) tingkat keefektifan dari manajer industri

didalam untuk produksi, (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat.

Peneliti Terdahulu

Penelitian pertama dalam bentuk skripsi dari Universitas Pamulang yang diteliti oleh Dosen fakultas ekonomi sigit purnomo pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Perencanaan karir sehingga dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.panca putra madani. Penelitian ini menggunakan teknis analisis data menggunakan uji korelasi. Populasinya seluruh karyawan PT.PANCA PUTRA MADANI yang berjumlah 100 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang dari seluruh populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampling slovin untuk mencari sampel yang akan digunakan sebagai responden, sehingga banyaknya responden dalam penelitian sebesar 80 orang. penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif analisis. Melalui penelitian ini dicari korelasi pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap perencanaan karir serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu hipotesis ini dibuat untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan antara variabel-variabel independen dan dependen.

Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) 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 (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,156 atau sebesar 15,6 % atau dianggap berpengaruh positif yang tidak signifikan.

Peneliti kedua dalam bentuk jurnal nasional dari e –Jurnal Riset Manajemen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma tahun 2020 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Pembangunan Jawa Bali Unit 1.2) oleh Jihad Maulana Muhammad, Muhammad Mansur, M Khoirul ABS Email jihadmaulana483@gmail.com.

Prodi manajemen FEB Universitas Islam Malang. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer

dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Populasi penelitian PT. Unit pembangkit listrik Bali 1.2 karyawan PT. unit pembangkit listrik Jawa bali 1.2 yang dijadikan sampel sebanyak 321 responden. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan uji regresi linier berganda $Y = 12,147 + 0,908X_1 + 0,223X_2 + e$, dan tes penelitian ini menggunakan uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi parsial mempengaruhi kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti ketiga dalam bentuk Jurnal Internasional dari Universitas Brawijaya Malang, Indonesia yang diteliti oleh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun 2020 oleh penulis, pemegang lisensi Growing Science, Kanada dengan judul Budaya dan kinerja karyawan, Peran mediasi kepribadian dan komitmen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan peran budaya Pela Gandong di Maluku dalam meningkatkan kinerja perawat rumah sakit di Maluku, Indonesia, melalui mediasi kepribadian dan komitmen kerja. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di rumah sakit umum di Maluku, Indonesia dengan melibatkan 189

responden dan alat analisis yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Pela Gandong mempengaruhi kepribadian dan komitmen kerja tetapi tidak berpengaruh pada kinerja

Hipotesis

H1: Adanya pengaruh Budaya Organisasi (X1) sebagai variabel bebas terhadap Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.

H2: Adanya pengaruh Komitmen (X2) sebagai variabel bebas terhadap Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat.

H3: secara simultan atau bersamaan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini CV.INDOSWEET BEKASI. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan karyawan CV.INDOSWEET BEKASI.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau yang biasa dikenal dengan total sampel atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono dalam Panggiki, 2018).

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh responden, dalam hal ini karyawan CV.INDOSWEET BEKASI melalui observasi dan kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku-buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Skala yang akan digunakan adalah skala likert dengan interval: 5 = SS (Sangat Setuju), 4 = S (Setuju), 3 = RR (Ragu-Ragu), 2 = TS (Tidak Setuju), dan 1 = STS (Sangat Tidak Setuju).

Pengujian Instrumen Variabel

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dengan menggunakan

program Statistical Program for Sosial Sciences (SPSS) versi 22. Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis koefisien signifikan

Uji koefisien ini dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi statistik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2018: 407-408), bentuk umum dari regresi linear berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komitmen

Uji Hipotesis

Melalui uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat atau bisa disebut uji secara simultan. Dan uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Ghazali dalam Panggiki (2017) analisis koefisien determinasi intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai pada butir pernyataan variabel X1, x2 dan Y lebih besar dari 0,3. Uji reliabilitas menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua butir pernyataan layak untuk dilanjutkan perhitungan pada tahap selanjutnya.

Uji Reabilitas Komitmen /Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	12

Sumber : Data Diolah Tahun 2020 SPSS Versi 22

Uji Validitas Produktivitas Karyawan

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kehadiran	50.64	16.766	.571	.729
Pencapaian Target	50.64	16.766	.471	.529
Efisiensi	50.50	18.541	.364	.753
Tanggung Jawab	50.76	17.696	.462	.742
Inisiatif	50.64	16.766	.571	.729
Kerajinan	50.80	18.735	.320	.757
Kemampuan	50.56	19.109	.303	.759
Semangat Kerja	50.80	18.531	.382	.763
Pengembangan Diri	50.52	18.214	.404	.749
Disiplin	50.48	19.153	.311	.759
Penecahan Masalah	50.68	19.406	.380	.772
Kerja sama	50.46	18.866	.375	.752
Penyesuaian	50.60	19.020	.352	.754
Produktivitas Karyawan (Y)	54.84	21.035	1.000	.765

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2020 SPSS versi 22

Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	13

Sumber: Data Diolah Tahun 2020 SPSS Versi 22

Uji Hipotesis Hipotesis 1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Correlations			
		Produktivitas Karyawan (y)	Budaya Organisasi (x1)
Pearson Correlation	Produktivitas Karyawan (y)	1.000	.711
	Budaya Organisasi (x1)	.711	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Karyawan (y)	.	.000
	Budaya Organisasi (x1)	.000	.
N	Produktivitas Karyawan (y)	50	50
	Budaya Organisasi (x1)	50	50

Sumber: Data Diolah Tahun 2020 SPSS Versi 22

Dari tabel diatas bahwa menyatakan analisis koefisien korelasi hubungan Antara variable bebas budaya organisasi dengan variabel terikat mempengaruhi produktivitas karyawan person korelasi bernilai 0.711 berarti mempengaruhi dan hubungannya kuat.

Hipotesis 2 Pengaruh komitmen terhadap produktivitas karyawan

Correlations			
		Produktivitas Karyawan (y)	Komitmen (x2)
Pearson Correlation	Produktivitas Karyawan (y)	1.000	.650
	Komitmen Karyawan (x2)	.650	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Karyawan (y)	.	.000
	Komitmen Karyawan (x2)	.000	.
N	Produktivitas Karyawan (y)	50	50
	Komitmen Karyawan (x2)	50	50

Sumber : Data Diolah Tahun 2020 SPSS Versi 22

Dari tabel diatas bahwa menyatakan analisis koefisien korelasi hubungan Antara variable bebas komitmen dengan variable terikat mempengaruhi produktivitas karyawan person korelasi bernilai 0.650 berarti mempengaruhi dan hubungannya kuat.

Hipotesis 3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Karyawan

Correlations				
		Produktivitas Karyawan (y)	Budaya Organisasi (x1)	Komitmen (x2)
Pearson Correlation	Produktivitas Karyawan (y)	1.000	.711	.650
	Budaya Organisasi (x1)	.711	1.000	.777
	Komitmen Karyawan (x2)	.650	.777	1.000
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Karyawan (y)	.000	.	.000
	Budaya Organisasi (x1)	.000	.000	.
	Komitmen Karyawan (x2)	.000	.000	.
	N	50	50	50
N	Produktivitas Karyawan (y)	50	50	50
	Budaya Organisasi (x1)	50	50	50
	Komitmen Karyawan (x2)	50	50	50

Sumber: Data Diolah Tahun 2020 SPSS versi 22

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	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

Sumber : Sugiyono (2018:250)

Dari tabel diatas bahwa menyatakan analisis koefisien korelasi hubungan Antara variabel bebas budaya organisasi dengan variabel terikat mempengaruhi produktivitas karyawan person korelasinya bernilai 0,711 berarti mempengaruhi dan hubungannya kuat. Dan hubungan Antara variable bebas komitmen dengan variabel terikat mempengaruhi produktivitas karyawan person korelasinya bernilai 0.650 bearti mempengaruhi dan hubungannya kuat.

Analisis Signifikan "Coefficients"

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.843	6.354		1.706	.095
	Budaya Organisasi (x1)	.545	.167	.519	3.263	.002
	Komitmen Karyawan (x2)	.296	.191	.247	1.550	.028

Sumber : Data Diolah Tahun 2020 SPSS Versi 22

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (y) Sumber : Data Diolah Tahun 2020 SPSS versi 22 Berdasarkan tabel diatas diketahui : t-hitung = 3.263 dan nilai sig = 0.002 lebih kecil dari 0.05 maka X1 berpengaruh signifikan terhadap Y. sedangkan t- hitung =1.550 dan nilai sig = 0.028 lebih kecil dari 0.05 maka X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta nilai t hitung dan juga tingkat signifikan. Dari

tabel diatas didapat t persamaan perhitungan sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$
 $Y = 10.843 + 0.545X_1 + 0.296X_2$
 Dimana : Y = Produktivitas Karyawan
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Komitmen Karyawan

- Nilai 10.843 merupakan nilai konstanta (a)

Sedangkan nilai X_1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada Budaya Organisasi sebesar 1 maka akan ada kenaikan Produktivitas Karyawan sebesar 0.545.

- Dan nilai x_2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada Komitmen Karyawan sebesar 1 maka akan ada kenaikan Produktivitas Karyawan sebesar 0.296.

Hasil Uji F

Analisis F "ANOVA"

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.524	2	272.762	26.422	.000 ^b
	Residual	485.196	47	10.323		
	Total	1030.720	49			

Sumber : Data Diolah Tahun 2020 SPSS versi 22

Berdasarkan gambar diatas bahawa uji f bernilai 26.422, dan pada bagian nilai signifikan / p value = 0.000. Ini dikemukakan tingkat

signifikan Pvalue (sig) = 0.000 < 0.05 = H0 ditolak. H1 diterima menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Analisis Rangkuman (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estim
1	.728 ^a	.529	.509	3.213

Sumber : Data Diolah Tahun 2020 SPSS versi 22

Pada bagian ini menampilkan uji korelasi sederhana (r) = 0.728, menunjukkan bahwa hubungan Antara budaya organisasi (x_1) dan komitmen (x_2) dengan produktivitas karyawan (y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena mendekati 1. Sedangkan nilai r square (r^2) 0.529, dimana

KD (koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\% = 0.728^2 \times 100\%$

= 0.529 x 100%

= 52.9%

Hal ini menunjukkan koefisien determinasi, yaitu pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan CV. Indosweet Bekasi sebesar 0.529 atau 52.9% dan

sisanya 47.1% dipengaruhi factor lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa pengaruh dari Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Produktivitas Karyawan CV.INDOSWEET BEKASI. memiliki pengaruh yang kuat tersebut dinyatakan sebagai berikut :

- Pada variabel bebas budaya organisasi (X_1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.3 dan didapatkan nilai *cronbach's Alpha* 0,823 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk variable bebas fungsi budaya organisasi (X_1) valid dan reliable.
- Pada variabel bebas komitmen (X_2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.3 dan didapatkan nilai *cronbach's Alpha* 0,768 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk variable bebas fungsi komitmen karyawan (X_2) valid dan reliable.
- Pada variabel terikat produktivitas (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.3 dan didapatkan nilai *cronbach's Alpha* 0,765 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk variable bebas fungsi

produktivitas karyawan (Y) valid dan reliable.

- Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan yang negative dan signifikan antara budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan cv.indosweet bekasi. Nilai sig = 0.002 lebih kecil dari 0.05 maka budaya organisasi (x_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (y).
- Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dalam meningkatkan produktivitas karyawan cv.indosweet bekasi. Nilai sig = 0.028 lebih kecil dari 0.05 maka komitmen (x_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (y).
- Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan positif dan signifikan Antara budaya organisasi bernilai sig = 0.002 dan komitmen bernilai sig = 0.028 dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dan hasil dari Uji Hipotesis Uji f bernilai 26.422 pada bagian nilai signifikan / p value = 0.000. Ini dikemukakan tingkat signifikan Pvalue (sig) = 0.000 < 0.05 = H_0 ditolak. H_1 diterima menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan CV.INDOSWEET BEKASI. Hal ini artinya produktivitas

karyawan menjadi hal yang sangat membantu perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi dan komitmen dalam mencapai target perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data telah analisa dan hasil yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Pada variabel bebas budaya organisasi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.3 dan didapatkan nilai cronbach's Alpha 0,823 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk variable bebas fungsi budaya organisasi (X1) valid dan reliable.
- Pada variabel bebas komitmen (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.3 dan didapatkan nilai cronbach's Alpha 0,768 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk variable bebas fungsi komitmen karyawan (X2) valid dan reliable.
- Pada variabel terikat produktivitas (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0.3 dan didapatkan nilai cronbach's Alpha 0,765 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan untuk variable bebas fungsi

produktivitas karyawan (Y) valid dan reliable.

- Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan cv.indosweet bekasi. Nilai sig = 0.002 lebih kecil dari 0.005 maka budaya organisasi (x1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (y).
- Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen dalam meningkatkan produktivitas karyawan cv.indosweet bekasi. Nilai sig = 0.028 lebih kecil dari 0.005 maka komitmen karyawan (x2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (y).
- Berdasarkan analisis uji koefisien terdapat hubungan positif dan signifikan Antara budaya organisasi bernilai sig = 0.002 dan komitmen bernilai sig = 0.028 dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dan hasil dari Uji Hipotesis Uji f bernilai 26.422 pada bagian nilai signifikan / p value = 0.000. Ini dikemukakan tingkat signifikan Pvalue (sig) = 0.000 < 0.05 = H0 ditolak. H1 diterima menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan CV.INDOSWEET BEKASI. Hal ini artinya

produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat membantu perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi dan komitmen karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti berdasarkan hasil kesimpulan diatas adalah :

- Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen yang diberikan karyawan terhadap butir pernyataan pada kuesioner yang peneliti berikan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan harus lebih memiliki produktivitas lebih baik lagi sehingga tidak ada karyawan yang di keluarkan.
- Budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV.INDOSWEET BEKASI. Hal ini berarti perusahaan harus mempertahankan progres positif yang ada dalam budaya agar kedepannya tidak akan mudah terkikis dengan perubahan yang ada sehingga tidak mudah juga mempengaruhi produktivitas karyawan. Walaupun budaya yang dimiliki cukup kuat, namun organisasi juga harus mewaspadaikan ancaman internal eksternal yang sewaktu-waktu bisa saja mempengaruhi budaya yang ada.
- Untuk perusahaan agar dapat mensejahterakan karyawan, memberikan yang setara dengan

hasil pencapaian target sebagai bahan penyemangat karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil produktivitas.

- Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Begawati, Nova, Salfadri & Andri, Tri Armedi. (2019, March 20) original publication date. *Jurnal Medi: leadership style, commitment of employee and work productivity*. From <http://files.osf.i>

John Suprihanto. 2018. Manajemen Penerbit Gadjah Mada University Press Yogyakarta.

Larasati, Sri Manajemen Sumber Daya Manusia/oleh Sri Larasati.- - Ed.1, Cet.1- Yogyakarta: Deepublish, Juni-2018.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sulaksono, Hari. 2019. Budaya Organisasi dan Kinerja Penerbit: Yogyakarta, Deepublish Grup CV.Utama.

Sutrisno, Edy, M.SI. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Kencana.