

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MITRA PACKINDO BERDIKARI MEDAN

Jemi¹, Imanuel Tarigan², Syawaluddin³

1Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: Jemmyloverz@gmail.com

2Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: imanueltarigan1977@gmail.com

3Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *PT. Mitra Packindo Berdikari Medan is a company engaged in the field of Flexibag Packing. Problems at PT. Mitra Packindo Berdikari Medan that the weak organizational culture and the lack of effective job training applied in the company so that causing employee work productivity decreased. The purpose of this research is to know and analyze the influence of organizational culture and job training on employee work productivity PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. This research uses quantitative descriptive research type. The total population and sample in this research are 36 employees. The sampling technique uses saturated sampling technique. Data analysis technique is using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously there is a positive and significant influence between organizational culture variables and job training on employee productivity PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. Partially there is a positive and significant influence between organizational culture variables and job training on employee productivity PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. Organizational culture and job training able to explain employee work productivity equal to 26,1% while the rest 73,9% influenced by variable not examined such as: compensation, promotion, job supervision and so on*

Keywords: *Organizational Culture, Job Training, Work Productivity*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya tergantung pada keefektifan organisasi mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki guna menerapkan strategi-strateginya. Perencanaan dan penyusunan strategi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah untuk dikerjakan karena harus mempertimbangkan aspek-aspek eksternal dan internal. Pada

hakekatnya untuk dapat menyusun program kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan, kemampuan internal yang terdiri dari kemampuan finansial harus dioptimalkan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat

mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidaklah mudah dikarenakan berbagai macam, sifat, karakter dan kebiasaan karyawan dalam bekerja. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun.

Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian karyawan yang terbaik. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar dan tim kerja adalah atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah *driver* nyata untuk produktivitas kerja yang unggul dan keunggulan yang kompetitif. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan adalah dengan melakukan *training* atau pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil

kerja yang ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawan yang baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan manfaat baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan yang bergerak *Packing Flexibag*. Pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan mempunyai beberapa divisi kerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan yaitu 6 divisi dengan jumlah karyawan sebanyak 36 karyawan tetap.

Pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan bahwa terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya absensi karyawan, menurunnya kualitas kerja karyawan dalam penyelesaian tugas seperti kurangnya ketelitian dalam bekerja, serta karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. dan menyebabkan menurunnya penjualan *Packing Flexibag* setiap bulannya.

Penurunan produktivitas kerja karyawan diduga disebabkan oleh budaya organisasi yang lemah. Permasalahan budaya organisasi pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan adalah beberapa karyawan memiliki nilai yang buruk dalam bekerja seperti terkadang berbicara

tidak sopan baik dengan rekan kerja yang senior maupun dengan konsumen, sistem manajemen yang menyulitkan para karyawannya dalam bekerja, seperti permintaan tanda tangan pimpinan diharuskan semua dokumen ditandatangani dan diperiksa oleh direktur secara langsung, ini menyebabkan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh tanda tangan sehingga banyak pekerjaan karyawan terlambat, sistem permintaan cuti yang sulit diharuskan sebelum 2 bulan baru boleh mengajukan permintaan cuti dan cuti maksimal hanya boleh 3 hari dalam 1 kali pengambilan, terjadinya peningkatan pelanggaran karyawan yang tinggi sehingga mencerminkan karyawan memiliki budaya kerja yang rendah seperti seringnya terlambat datang ke kantor dan selalu tidak hadir serta tidak mematuhi prosedur kerja yang berlaku di dalam perusahaan dan kemudian perusahaan mempunyai nilai yang cukup buruk di mana tidak mengutamakan kepuasan konsumen melainkan profit sehingga menyebabkan banyak konsumen yang lebih memilih melakukan transaksi pembelian di perusahaan lainnya serta karyawan selalu suka menunda dalam penyelesaian tugasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih buruk.

Selain masalah budaya organisasi pelatihan kerja karyawan juga berperan dalam terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini. Masalah pelatihan kerja adalah jenis pelatihan hanya berupa seminar kepada para karyawan yang tema seminar tidak sesuai dengan tugas dan jabatan mereka seperti contohnya seminar *tax* amnesti

seharusnya seminar ini diwajibkan kepada divisi *accounting* tetapi divisi *marketing* juga menjadi peserta pelatihan sehingga menyebabkan divisi *marketing* tidak dapat menarapkan apa yang diterimanya dan dipahaminya dari seminar tersebut kedalam pekerjaannya dan pelatihan yang kurang memberikan peluang kepada seluruh karyawan ini dikarenakan perusahaan membatasi jumlah peserta pelatihan seperti kebanyakan peserta pelatihan 5-10 karyawan yang nantinya akan dipilih oleh direktur langsung serta perusahaan juga terkadang melakukan rotasi jabatan agar para karyawan tidak jenuh dengan pekerjaannya dan lebih menguasai pekerjaan yang lebih banyak tetapi pada prakteknya rotasi jabatan yang terlaksana tidak memberikan hasil yang memuaskan karena karyawan tidak dapat beradaptasi dengan cepat dan memahami tugas barunya dengan cepat sehingga menyebabkan pekerjaan yang terlaksana tidak efektif. Permasalahan pelatihan kerja ini berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan ini maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.”**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2016:50), “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.”

Menurut Sutrisno (2013:2), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Menurut Umam (2012:101), budaya organisasi adalah salah satu asset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) atau non fisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi publik maupun privat.

Menurut Badeni (2013:223), “Budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.”

Berdasarkan pengertian di atas bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan sebagai salah satu pendorong untuk peningkatan kinerja karyawan.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Darodjat (2015:248-249), faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam perubahan budaya organisasi adalah :

1. Perubahan BO dimulai dari pimpinan

2. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan
3. Komunikasi
4. Penegakan disiplin
5. Memilih orang yang tepat
6. Latihan
7. Sosialisasi dan pengabdian
8. Lanjutkan perubahan dan konsisten
9. *Number do matters*

Pelatihan Kerja

Menurut Bangun (2012:202), “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.”

Menurut Hamali (2016:63), pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Menurut Mangkunegara (2017:44), “Pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.”

Menurut Priansa (2016:176), “Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.”

Berdasarkan pengertian di atas, pelatihan merupakan suatu upaya atau kegiatan yang terencana untuk mengembangkan serta memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Pelatihan

Menurut Bangun (2012:205), dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Kesiapan peserta pelatihan
2. Kemampuan pelatih
3. Materi pelatihan

Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2014:94), "Produktivitas adalah rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut."

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:156), "Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja."

Menurut Hasibuan (2016:94), "Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik."

Berdasarkan pengertian di atas, produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013:211-212), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kerangka Berpikir

Menurut Sutrisno (2013:1), "Namun rupa-rupanya masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi (budaya perusahaan), padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja."

Menurut Darodjat (2015:230), "Budaya perusahaan memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan."

Menurut Umam (2012:115), "Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan."

Menurut Sutrisno (2016:69), sasaran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia
4. Meningkatkan moral kerja
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan

6. Menunjang kesehatan dan keselamatan

7. Menunjang pertumbuhan pribadi

Menurut Fajar dan Heru (2015:100), “Pelatihan dapat memberikan pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan dan sikapnya terhadap pekerjaannya.

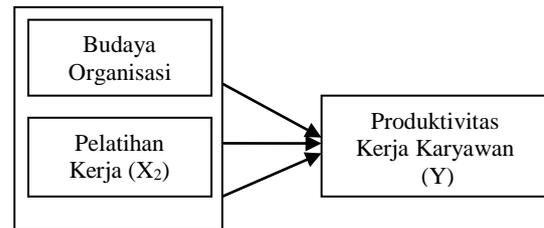
Menurut Bangun (2012:202), di samping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Manfaat lain dari pelatihan karyawan, dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya. Dengan demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:134),”Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan tetapi juga meningkatkan ketrampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.”

Menurut Mawarsyah (2016:155), Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Dari uraian di atas, maka dapat diduga bahwa budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga dapat digambarkan secara skematis

kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah : di PT. Mitra Packindo Berdikari Medan yang beralamat di Jalan Yos Sudarso Komplek Jade City Square No. C/28 Medan dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Agustus 2017 sampai dengan Februari 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan yang berjumlah 36 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : sebanyak 36 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124), “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2014:75), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.

2. Observasi
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.
3. Kuesioner atau angket
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.
4. Analisis Dokumen
Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Menurut Sugiyono (2013:225) Sumber data ada dua jenis yaitu :

1. Sumber primer
Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber sekunder
Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik Analisis Data

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi

linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	:	Produktivitas
X ₁	:	Budaya Organisasi
X ₂	:	Pelatihan Kerja
a	:	Konstanta
b ₁ , b ₂	:	Koefisien regresi X ₁ dan X ₂
e	:	Term of error

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:171-172), semakin besar nilai R², maka model yang digunakan akan semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.
2. Uji Serempak (Uji F)
Menurut Menurut Sunyoto (2014:119), “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.”
Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Surya Pusaka Medan. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :
 - Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
 - Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀

ditolak dan H_1 diterima

3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sunyoto (2014a:118), “Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).”

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Surya Pusaka Medan.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan $H_{1,2}$ ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan $H_{1,2}$ diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Mitra Packindo Berdikari Medan ini mulai dibangun sekitar pada tahun 2011 yang beralamat di jalan Yos Sudarso Komplek Jade City Square No. C/28 Medan. Pembangunan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan didasari dari para pemimpin perusahaan sudah lama bergerak di dunia *flexible packaging* dan *converting plastic*. Dengan didasari pemimpin perusahaan yang berkompeten, banyak konsumen yang sudah melakukan pemesanan. Perusahaan ini menggunakan mesin dari negara lain dalam proses produksi sehingga membuat kinerja dari produksi cepat dan bagus. Target pasar untuk perusahaan ini adalah pemilik pabrik lain yang membutuhkan *packaging* dan *printing label*.

Adapun visi dari PT. Mitra Packindo Berdikari Medan adalah

“*brighten up your product*” yang memiliki arti perusahaan *flexibag packaging* berskala nasional yang mencerahkan produk konsumen dibidang kualitas barang. Visi PT. Mitra Packindo Berdikari Medan dibuat oleh perusahaan agar setiap karyawan yang bekerja dapat mengerti tujuan dari perusahaan. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka PT. Mitra Packindo Berdikari Medan mempunyai misi yaitu menyediakan solusi *printing* dan *packaging* bagi konsumen dengan kualitas dan pelayanan yang terbaik, menghasilkan produk berkualitas dengan harga yang bersaing dan menciptakan *image* perusahaan yang terbaik secara internal maupun eksternal.

Untuk melaksanakan semua kegiatan dan pelayanan yang diberikan oleh PT. Mitra Packindo Berdikari Medan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka diperlukan adanya struktur, tatanan yang mengatur dan memberikan pedoman kepada seluruh personalia atau karyawan agar dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dipimpinya. Untuk itu, diperlukan adanya suatu struktur organisasi yang memperlihatkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, efektif dan efisien antara atasan dan bawahan (karyawan). Dilihat dari bentuk dan susunannya, organisasi PT. Mitra Packindo Berdikari Medan dapat digolongkan dalam bentuk organisasi *line* and staf.

Hasil Penelitian Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.437	2.587		3.648	.001
<i>Budaya organisasi</i>	.200	.085	.362	2.358	.024
<i>Pelatihan kerja</i>	.490	.239	.314	2.049	.049

a. Dependent Variable: *Produktivitas Kerja*

$$Y = 9,437 + 0,200 X_1 + 0,490 X_2$$

Makna dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah :

1. Konstanta sebesar 9,437 menyatakan bahwa jika budaya organisasi dan pelatihan kerja tidak mengalami kenaikan atau konstan, maka produktivitas kerja sebesar 9,437 satuan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,200 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,200 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,490 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap meningkatnya pelatihan kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,490 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson
1	.551 ^a	.304	.261	3.119	2.503

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Pelatihan kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0.261 berarti budaya organisasi dan pelatihan kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 26,1% sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti : kompensasi, promosi

jabatan, pengawasan kerja dan sebagainya.

2. Uji Serempak (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.943	2	69.972	7.193	.003 ^a
	Residual	321.029	33	9.728		
	Total	460.972	35			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Pelatihan kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 7,193 dan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 36-3= 33$ adalah 3,28. Dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} (7,193) > F_{tabel} (3,28)$ dengan tingkat signifikansi 0,003, maka budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.437	2.587			3.648	.001
<u>Budaya organisasi</u>	.200	.085	.362		2.358	.024
<u>Pelatihan kerja</u>	.490	.239	.314		2.049	.049

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $36-3= 33$ adalah sebesar 2,035. Dengan demikian hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 2,358 dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} (2,358)$

- > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikan sebesar 0,024, maka artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.
2. Hasil uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pelatihan kerja sebesar 2,049 dengan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Nilai t_{hitung} (2,049) > t_{tabel} 2,035) dan nilai signifikan sebesar 0,049, maka artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:1), “Namun rupa-rupanya masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi (budaya perusahaan), padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja.”

Menurut Darodjat (2015:230), “Budaya perusahaan memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan.”

Menurut Umam (2012:115), “Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.”

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surono (2013) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan.

Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 2,358 dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Nilai t_{hitung} (2,358) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikan sebesar 0,046, maka artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

Penurunan produktivitas kerja karyawan diduga disebabkan oleh budaya organisasi yang lemah. Permasalahan budaya organisasi pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan adalah beberapa karyawan memiliki nilai yang buruk dalam bekerja seperti terkadang berbicara tidak sopan baik dengan rekan kerja yang senior maupun dengan konsumen, sistem manajemen yang menyulitkan para karyawannya dalam bekerja, seperti permintaan tanda tangan pimpinan diharuskan semua dokumen ditandatangani dan diperiksa oleh direktur secara langsung, ini menyebabkan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh tanda tangan sehingga banyak pekerjaan karyawan terlambat, sistem permintaan cuti yang sulit diharuskan sebelum 2 bulan baru boleh mengajukan permintaan cuti dan cuti maksimal hanya boleh 3 hari dalam 1 kali pengambilan, terjadinya peningkatan pelanggaran karyawan yang tinggi sehingga mencerminkan karyawan memiliki budaya kerja yang rendah seperti seringnya terlambat datang ke kantor dan selalu tidak hadir serta tidak mematuhi prosedur kerja yang berlaku di dalam perusahaan dan kemudian perusahaan mempunyai nilai yang cukup buruk di mana tidak mengutamakan kepuasan konsumen

melainkan profit sehingga menyebabkan banyak konsumen yang lebih memilih melakukan transaksi pembelian di perusahaan lainnya serta karyawan selalu suka menunda dalam penyelesaian tugasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih buruk.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Bangun (2012:202), di samping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Manfaat lain dari pelatihan karyawan, dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya. Dengan demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:134), "Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan tetapi juga meningkatkan ketrampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja."

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cholis (2013) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} pelatihan kerja sebesar 2,049 dengan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Nilai t_{hitung} (2,049) $> t_{tabel}$ 2,035) dan nilai signifikan sebesar 0,049, maka

artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

Masalah pelatihan kerja adalah jenis pelatihan hanya berupa seminar kepada para karyawan yang tema seminar tidak sesuai dengan tugas dan jabatan mereka seperti contohnya seminar *tax* amnesti seharusnya seminar ini diwajibkan kepada divisi *accounting* tetapi divisi *marketing* juga menjadi peserta pelatihan sehingga menyebabkan divisi *marketing* tidak dapat menarapkan apa yang diterimanya dan dipahaminya dari seminar tersebut kedalam pekerjaannya dan pelatihan yang kurang memberikan peluang kepada seluruh karyawan ini dikarenakan perusahaan membatasi jumlah peserta pelatihan seperti kebanyakan peserta pelatihan 5-10 karyawan yang nantinya akan dipilih oleh direktur langsung serta perusahaan juga terkadang melakukan rotasi jabatan agar para karyawan tidak jenuh dengan pekerjaannya dan lebih menguasai pekerjaan yang lebih banyak tetapi pada prakteknya rotasi jabatan yang terlaksana tidak memberikan hasil yang memuaskan karena karyawan tidak dapat beradaptasi dengan cepat dan memahami tugas barunya dengan cepat sehingga menyebabkan pekerjaan yang terlaksana tidak efektif. Permasalahan pelatihan kerja ini berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung (7,193) $> F$ tabel (3,28) dengan tingkat

signifikansi 0,003, maka budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

Koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat dari nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0.261 berarti lingkungan kerja dan rotasi jabatan mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 26,1% sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kompensasi, promosi jabatan, pengawasan kerja dan sebagainya.

Pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan bahwa terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya absensi karyawan, menurunnya kualitas kerja karyawan dalam penyelesaian tugas seperti kurangnya ketelitian dalam bekerja, serta karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. dan menyebabkan menurunnya penjualan *Packing Flexibag* setiap bulannya. Penurunan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh budaya organisasi yang lemah dan pelatihan kerja yang kurang efektif.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), bahwa pelatihan kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) bahwa budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

1. Perusahaan seharusnya memperbaiki dan memperkuat budaya kerja di dalam organisasi berupa memperbaiki sistem manajemen yang dapat mempermudah karyawan dalam bekerja seperti pemberian cuti yang lebih mudah dan sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Perusahaan seharusnya memperjelas dan mempertegas aturan perusahaan serta sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku sehingga kesopanan dan sikap karyawan dalam bekerja dapat dijaga lebih baik.
3. Perusahaan memperbanyak pelatihan-pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan peningkatan produktivitas kerja karyawan yang lebih cepat dan efisien seperti mengundang pelatih dari luar yang berpotensi yang dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan (*skill*) karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Alfabeta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Fajar, Al Siti dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung :
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawarsyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalis*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)

- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- _____. 2014. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budyaa dan Perubahan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers..
- Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Surono. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Muliapack Gravurindo Semarang. *Jurnal*.
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/431>

INTERNET

- Cholis. 2013. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal*.
<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/3931>