

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Synergy Beverage Indonesia

Ayu Riswantien
STIE MAHARDHIKA Surabaya

ABSTRACT

Human resources is one of the important capital that must get special attention from the company, because these resources are the only resources that can increase company profits. One way for companies to be able to compete in this era of globalization is to increase the work productivity of their employees, there are many factors that can increase work productivity, including organizational culture and work ability. The title of this research is "The Effect of Organizational Culture on Employee Work Ability and the Impact on Employee Productivity at PT. Synergy Beverage Indonesia "with a sample of 50 respondents. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of organizational culture on employee work ability and the impact on employee productivity at PT. Synergy Beverage Indonesia, where the organizational culture is X, work ability is Z and work productivity is Y. By using the path analysis method, the Sub-Structure 1 equation is $Z = 0.884 X + 0.47$ dengan¹ with a determination coefficient of 77.7%. Then the Sub Structure 2 equation is $Y = 0.414 X + 0.580 Z + 0.268$ €2 with a coefficient of determination of 92.8%. The results of this study are 1) Organizational culture has a significant effect on the work ability of employees of PT. Synergy Beverage Indonesia. 2) Organizational culture has a significant effect on work productivity of PT. Synergy Beverage Indonesia. 3) The work ability of employees has a significant effect on the work productivity of employees of PT. Synergy Beverage Indonesia. 4) Organizational culture has a significant effect on work productivity of employees of PT. Synergy Beverage Indonesia through work capabilities.

Keywords: Organizational Culture, Work Ability, Work Productivity

PENDAHULUAN Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan–perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan. Pengertian ekonomi adalah suatu ilmu sosial yang mempelajari tentang kegiatan manusia yang berkaitan dengan aktivitas produksi, distribusi, dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dari aset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi pada kaum professional yang

memiliki keahlian yang digunakan untuk dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat. Pengertian manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerjasama dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu produktivitas kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya produktivitas kereja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian terhadap produktivitas kerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan. Pengertian Produktivitas menurut Daryanto (2012:41), produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia?
- 3) Apakah kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia melalui kemampuan kerja ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia
- 2) Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia melalui kemampuan kerja.

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah :

a.Aspek Akademis

1. Bagi penulis sebagai wahana untuk mengembangkan potensi dan wawasan pengetahuan melalui pengamalan studi penelitian dalam rangka mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya pada produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
2. Sebagai Aset Pustaka yang dapat bermanfaat oleh semua kalangan akademis, baik dosen maupun mahasiswa dalam upaya memberikan pengetahuan, informasi dan

menambah wawasan dalam pembelajaran mengenai budaya organisasi dan dampak dari produksi PT Synergy Beverage Indonesia.

b. Aspek Pengembangan Pengetahuan

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar rujukan untuk pengembangan penelitian lain yang sejenis, khususnya mengenai peranan budaya organisasi terhadap kemampuan kerja karyawan dan dampaknya kepada produksi kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, pengembangan dari manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang kemampuan kerja karyawan yang ada di PT. Synergy Beverage Indonesia pada umumnya agar lebih dapat mengetahui kemampuan calon karyawan agar tidak salah penempatan dalam departemen.
3. Bagi perusahaan sejenis dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu pemikiran terkait dengan kemampuan karyawan dan dampak produksi kerja karyawan.
4. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan diambil oleh PT. Synergy Beverage Indonesia.
5. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk di jadikan masukan dalam penelitian yang serupa dan menjadi referensi bagi yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA Suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Menurut pendapat Sinambela (2016:5) Pada hakikatnya manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kaswan (2012:6) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stake holders*.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014:6) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan.

Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2013: 34) adalah:

- a) Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
- b) Memudahkan komitmen kolektif
- c) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja dipersepsikan sebagai positif dan memperkuat, dan sejauh mana konflik perubahan dikelola secara efektif

Membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan mereka. Fungsi budaya organisasi ini membantu memahami mengapa organisasi melakukan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Menurut Robbins dan Judge (2013:294), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dan yang lain
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendalai yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Setiap individu yang hidup tentu memiliki kemampuan yang bervariasi. Kemampuan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kondisi fisik, kecerdasan, kekuatan, kecakapan, keterampilan. Tanpa adanya faktor-faktor tersebut maka seseorang tidak dapat melakukannya dengan baik. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja. Untuk memberikan kemampuan pada masing-masing karyawan, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan karyawan.

Menurut Hasibuan (2012 : 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang di pergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa :

- a) Tanah
- b) Bahan baku dan bahan pembantu
- c) Pabrik, mesin - mesin dan alat-alat
- d) Tenaga kerja

Tjutju Yuniarsih (2014 : 156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi, yaitu :

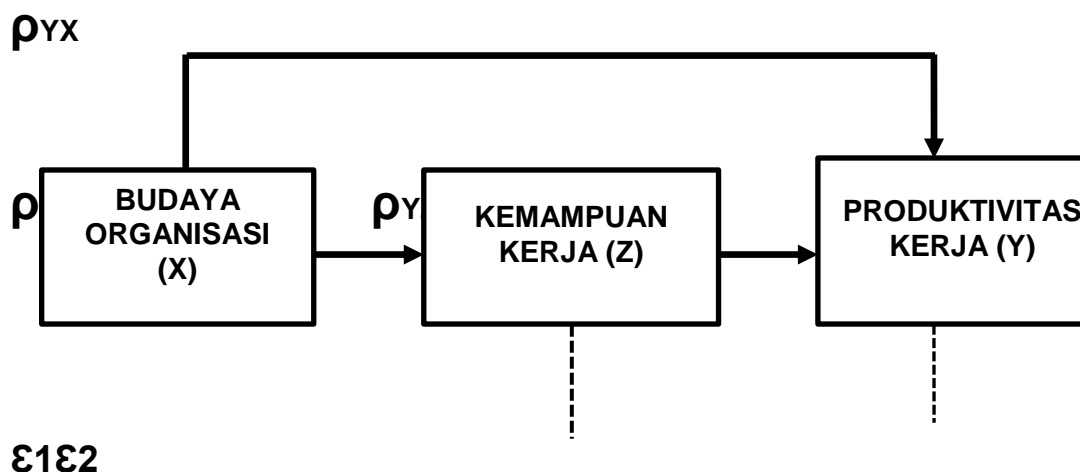
1. Faktor Teknis
2. Faktor Produksi
3. Faktor Organisasi
4. Faktor Personil
5. Faktor Finansial (Keuangan)
6. Faktor Manajemen
7. Faktor Pemerintah
8. Faktor Lokasi

Indikator – indikator produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

- a) Keterampilan
Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Kemampuan
Berusaha meningkatkan kemampuan untuk kualitas kerja.
- c) Sikap
Memiliki sikap yang siap sigap untuk meningkatkan loyalitas dalam bekerja.
- d) Perilaku
Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dengan bekerjasama dalam berbagai hal.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh peneliti (2018)

Hipotesis adalah dugaan sementara dari suatu permasalahan. Dalam penelitian ini hipotesis yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 3) Kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia melalui kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *possitivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia yang berjumlah 50 orang, karena jumlah populasinya 50 orang (dianggap sedikit) maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/total sampling. Menurut Sugiyono (2017:68) sampling jenuh/total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Menurut Robbins (2013:295), indikator budaya organisasi sebagai berikut: Inovasi.

- 1) Orientasi detail.
- 2) Orientasi tim.
- 3) Agresivitas.

Menurut pendapat Robbins (2013:51) indikator-indikator pengukuran kemampuan yaitu :

- 1) Penalaran induktif
- 2) Pemahaman verbal
- 3) Faktor kekuatan
- 4) Faktor keluwesan
- 5) Sumber dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (data kualitatif hasil kuesioner yang dirubah dengan menggunakan Skala Likert menjadi data kuantitatif) dan data kualitatif yang terdiri dari literatur /teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Statistika. Sumber data yang diambil dalam suatu penelitian terdiri dari :

- 6) Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari responden yang didapat dengan cara melakukan wawancara dan jawaban dari pengisian kuisisioner yang telah disebarkan.

- 7) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini, meliputi data yang telah tersedia dalam manajemen perusahaan, seperti data yang menyangkut sejarah perusahaan, jumlah pegawai, jenis kelamin, usia pegawai, masa kerja, tingkat pendidikan, teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia dan statistika.

Data ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai pedoman dalam melakukan wawancara. Bentuk pertanyaan dalam kuisisioner adalah pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang telah disiapkan jawabannya, sedangkan pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memungkinkan responden untuk menguraikan secara bebas dalam menjawab pertanyaan. Kuisisioner didesain sedemikian rupa menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, dipahami, singkat, jelas, tidak menyinggung perasaan responden, memberikan kebebasan dan kenyamanan responden, menghindari kata bermakna ganda serta menggunakan kata-kata

yang mudah dipahami. Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan sebagai berikut :

- a) Wawancara
- b) Kuisisioner (angket)
- c) Observasi

Adapun jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian berdasarkan survey, dimana penelitian melakukan observasi untuk mengumpulkan data hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisa dan mengumpulkan data tersebut.

Skala pengukuran ini digunakan Skala Likert yang merupakan salah satu bentuk dari Skala Sikap. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menurut Simamora (2014:30), Skala Likert yang juga disebut *summated-ratings scale*, merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset bidang manajemen sumber daya manusia, pemasaran, psikologi, kesehatan dan lain-lain.

Setiap jawaban dalam kuisisioner dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Skala Likert yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju = skor 4

Setuju = skor 3

Tidak Setuju = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji dalam penelitian ini yaitu *path analysis* atau analisis jalur untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.

Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Dalam menghitung analisis jalur digunakan persamaan :

$$\text{Sub Struktur 1 yaitu } Z = \rho_{zx}.X + \rho_z.\epsilon_1$$

$$\text{Sub Struktur 2 yaitu } Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \rho_y.\epsilon_2$$

Dimana :

X = variabel budaya organisasi (variabel eksogen/bebas)

Z = variabel kemampuan karyawan (variabel intervening)

Y = variabel produktivitas kerja (variabel endogen/variabel terikat)

ρ = korelasi antara dua variabel

ϵ =residual/error

Uji berikutnya adalah Uji Parsial (Uji t) dimana uji ini dapat dihitung secara manual dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Dimana :

bi = Koefisien regresi

Se = Simpangan baku / *standard error*

Uji Parsial bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (X_i) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y).

Hipotesis yang digunakan dalam Uji t/Uji Individual adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ dimana $i = 1, 2, 3, \dots, k$ maka secara parsial tidak ada hubungan yang signifikan antara X_i dan Y

$H_1 : b_i \neq 0$ dimana $i = 1, 2, 3, \dots, k$ maka secara parsial ada hubungan yang signifikan antara X_i dan Y

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan $\alpha = 5 \%$

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila nilainya *Sig* lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 , artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i dengan variabel Y .

Apabila nilainya *Sig* lebih besar dari 0,05 maka keputusannya adalah terima H_0 dan tolak H_1 , artinya secara parsial tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X_i dengan variabel Y .

Rumus yang dipergunakan dalam mencari Z hitung adalah sebagai berikut :

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dimana :

a = Koefisien kontribusi variabel eksogen terhadap variabel intervening.

b = Koefisien kontribusi variabel intervening terhadap variabel endogen.

S_a = Standar error koefisien kontribusi variabel eksogen terhadap variabel intervening.

S_b = Standar error koefisien kontribusi variabel eksogen terhadap variabel intervening.

Hipotesa yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

H_1 : Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

Dengan kriteria sebagai berikut (penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan $\alpha = 5 \%$

Apabila Z hitung $> 1,96$ maka tolak H_0 dan terima H_1 artinya variabel eksogen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Apabila Z hitung $< 1,96$ maka terima H_0 dan tolak H_1 artinya variabel eksogen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Hasil Item Budaya Organisasi 1 yaitu tanggapan responden mengenai perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 responden atau 22 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6 %, menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 36 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi.

Item Budaya Organisasi 2 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan wajib mempunyai perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan tabel diatas

menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 12 %,

menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 32 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 40 %. Hal ini dapatlah diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan wajib mempunyai perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Item Budaya Organisasi 3 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18 %, menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 26 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 46 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

Item Budaya Organisasi 4 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus mempunyai sifat agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif ketimbang santai. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 14 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 22 %, menyatakan setuju sebanyak 10 responden atau 20 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 44 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus mempunyai sifat agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif ketimbang santai. Sehingga diharapkan mampu menghasilkan *output* yang lebih banyak.

Item Kemampuan Kerja 1 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus mempunyai kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam menganalisa suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 14 %, menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 22 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 48 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus mempunyai kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam menganalisa suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu. Kemampuan ini berguna untuk mempercepat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, agar tidak menghambat pekerjaan lainnya.

Item Kemampuan Kerja 2 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus mempunyai kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan satu sama lain. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10 %, menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 32 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 38 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus mempunyai kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan satu sama lain. Pemahaman ini berguna apabila seorang bawahan memahami perintah dari atasan, agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan perintah atasan tersebut.

Item Kemampuan Kerja 3 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus mempunyai kekuatan fisik yang prima dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 responden atau 20 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 12 %, menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 32 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju

bahwa karyawan harus mempunyai kekuatan fisik yang prima dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Item Kemampuan Kerja 4 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus mempunyai keluwesan tubuh dengan kemampuan menggerakkan otot tubuh sejauh mungkin untuk melakukan gerakan cepat. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 responden atau 26 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 14 %, menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau 26 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 34 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus mempunyai keluwesan tubuh dengan kemampuan menggerakkan otot tubuh sejauh mungkin untuk melakukan gerakan cepat.

Item Produktivitas Kerja 1 yaitu tanggapan responden mengenai setiap karyawan harus segera menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18 %, menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 22 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 50 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa setiap karyawan harus segera menyelesaikan pekerjaannya.

Item Produktivitas Kerja 2 yaitu tanggapan responden mengenai setiap karyawan harus berusaha meningkatkan kemampuan untuk kualitas kerja. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 10 %, menyatakan setuju sebanyak 11 responden atau 22 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 52 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa setiap karyawan harus berusaha meningkatkan kemampuan untuk kualitas kerja.

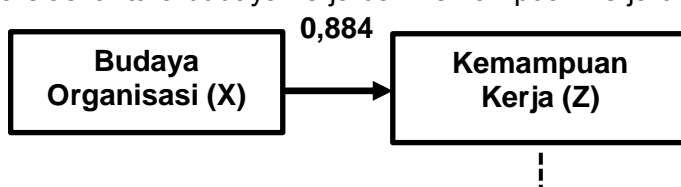
Item Produktivitas Kerja 3 yaitu tanggapan responden mengenai karyawan harus memiliki sikap yang siap dan sigap untuk meningkatkan loyalitas dalam bekerja. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 12 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 16 %, menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 12% dan menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 60 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa karyawan harus memiliki sikap yang siap dan sigap untuk meningkatkan loyalitas dalam bekerja.

Item Produktivitas Kerja 4 yaitu tanggapan responden mengenai setiap karyawan harus meningkatkan hasil produksi dengan bekerjasama dalam berbagai hal. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18 %, menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 18 %, menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 12 % dan menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 52 %. Hal ini dapat diketahui mayoritas responden setuju bahwa setiap karyawan harus meningkatkan hasil produksi dengan bekerjasama dalam berbagai hal.

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Z = \rho_{zx}.X + \rho_z.\epsilon_1$$

Korelasi antara budaya kerja dan kemampuan kerja digambarkan sebagai berikut :



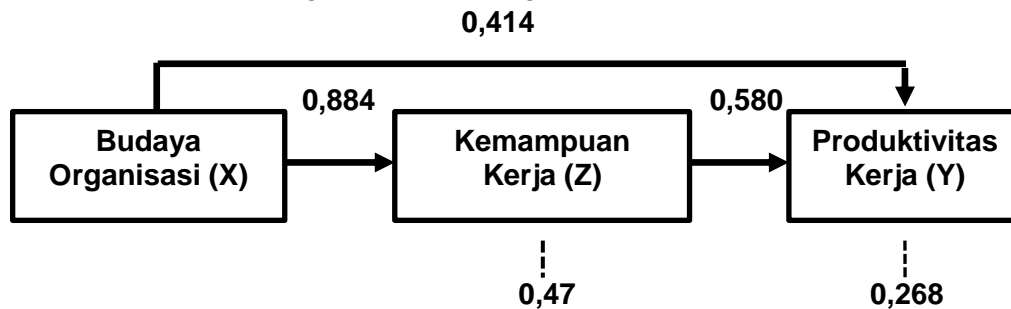
0,47

Gambar 4.3
Hubungan Antar Variabel Pada Sub Struktur 1
Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx}.X + \rho_{yz}.Z + \rho_y.\epsilon_2$$

Korelasi antar variabel digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.4
Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2
Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

- 1) kemudian dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

$$Z \text{ hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$\text{Dimana } S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Kesimpulan Berdasarkan analisis data serta pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 3) Kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia melalui kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afgani, Moch reza, 2017, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Slamet Langgeng Di Kabupaten Purbalingga*, Purwokerto : Repositori Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Anantan, Lina dan Lena Ellitan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, Bandung : Alfa Beta.

- Ardana, I K, Ni Wayan M dan I Wayan MU, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S, 2013, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakkarta : Bina Aksara.
- Brahmasari Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja seta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 18, No 2.
- Buchari, Zainun, 2013, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta, Balai Aksara.
- Daryanto, Mulyo Rahardjo, 2012, *Model pembelajaran Inovatif*, Yogyakarta : Gava Media
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, Dwi, 2012, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Prestasi, Dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Melinda Di Karanganyar*, Malang : *Electronic Thesis and Dissertations* Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hasibuan, H Malayu SP, 2012, *Organisasi Motivasi*, Jakarta : Bumi aksara.
- Jatiningrum, Citra Dwi, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan dan Agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)*, Malang : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 39 No. 1 Oktober 2016| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Kaswan, 2012, *Manjemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit, Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, 2010, *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta : Masagung.
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, In Media.
- Nasution, Mulia Raja, 2015, *Pengaruh Kemampuan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal*, Koleksi Perputakaan Universitas Terbuka.
- Nitisemito, Alex S, 2014, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ongi, Aristo, 2016., tahun 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kabupaten Halmahera Utara*. Jurnal Ekonomi Universitas Halmahera
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2012, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia.

- Primadania, Vidhi, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka Indonesia*, Depok : FISIP UI
- Priyatno, Duwi. 2013. *Cara Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2017, *Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur*, Bandung : Alfa Beta.
- Robbins, Stephen P, 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba.
- _____ dan Timothy A Judge. 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, V, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rosiana, Risa, 2016, *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar*, Bandung : *Institusional Repositories & Scientific Journals* Universitas Pasundan Bandung.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rafika Aditama.
- Sembiring, Masana, 2012, *Budaya Dan Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintahan*, Bandung : Fokus Media
- Shahzad, F dkk, 2012, *Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : an Overview Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in business*, Vol3, No 9 ; 975.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Potlak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siswadi, Edi, 2012, *Birokrasi Masa Depan*, Bandung : Mutiara press
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko, 2017, *Aplikasi Statistik*, Jakarta : Prestasi Pustaka Published
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Teaching, Team, 2017, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, Surabaya : STIE Mahardhika
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers

Wungu, Jiwo, 2013, *tingkatkan kinerja Perusahaan Dengan Merit System*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfa Beta.

Zain, Mohammad, 2012, *Manajemen Perpajakan*, Jakarta : salemba Empat.