

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI



Oleh :

**TRY PURWANTI
NIM : 11 832 0068**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/5/24

Access From (repository.uma.ac.id)31/5/24

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Nama Mahasiswa : TRY PURWANTI

No. Stambuk : 11 832 0068

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia Utama, SE.,MM)

Pembimbing II



(Eka Setia Tarigan, SE.,M.Si)

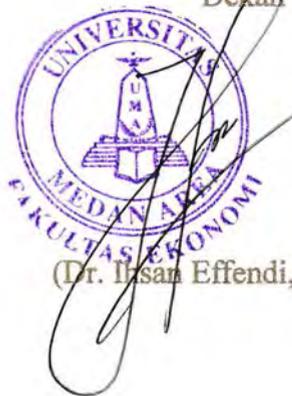
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2015

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Nama : Try Purwanti

NPM : 11 832 0068

Budaya kerja dan komitmen sangat penting bagi karyawan untuk mendorong semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Budaya kerja dan komitmen perlu diperhatikan karena dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya..

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 356 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 53 orang. Data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5%.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dengan nilai variabel budaya kerja sebesar ($3,981 > 1,66$), sedangkan untuk variabel komitmen karyawan juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar ($4,526 > 1,68$). Secara simultan variabel budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai ($39.162 > 3,12$).

Kata Kunci : Budaya Kerja, Komitmen Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Budaya.....	6
2. Pengertian Budaya Kerja.....	6
3. Terbentuknya Budaya Kerja.....	6
4. Indikator Budaya Kerja.....	8
5. Unsur-unsur budaya kerja.....	11
6. Pengertian Komitmen.....	12
7. Indikator komitmen karyawan.....	12

UNIVERSITAS MEDAN AREA produktivitas kerja.....	14
---	----

9. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	16
10. Indikator produktivitas kerja.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
1. Jenis Penelitian.....	22
2. Lokasi Penelitian.....	22
3. Waktu Penelitian.....	22
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	23
1. Variabel Penelitian.....	23
2. Skala Pengukuran Variabel.....	23
3. Definisi Operasional.....	24
C. Populasi dan Sampel.....	25
1. Populasi.....	25
2. Sampel.....	26
3. Jenis dan Sumber Data.....	26
4. Metode Pengumpulan Data.....	27
D. Metode Analisis Data.....	27
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Reliabilitas.....	27
E. Uji Asumsi Klasik.....	28

UNIVERSITAS MEDAN AREA Analisis Statistik.....	29
--	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	33
3. Tujuan Perusahaan.....	34
4. Kebun-kebun.....	34
5. Struktur organisasi Perusahaan.....	35
6. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	37
B. Analisis Deskriptif.....	45
1. Deskriptif Variabel.....	49
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
C. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
D. Uji Asumsi Klasik.....	63
1. Uji Normalitas.....	63
2. Uji Heterokedastisitas.....	65
3. Uji Multikolinearitas.....	67
4. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	68
5. Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	70
6. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	72
E. Pembahasan.....	73
1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	73
2. Pengaruh Komitmen terhadap Produktivitas Kerja.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80

UNIVERSITAS MEDAN AREA.....	80
-----------------------------	----

B. Saran.....81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini persaingan menjadi semakin kuat pada perusahaan-perusahaan baik perusahaan kecil, menengah, maupun besar, maka manusia sebagai sumber daya diharuskan mampu mengembangkan diri secara proaktif, dan inovatif. Oleh karena itu sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menjawab perubahan-perubahan zaman melalui karya-karya mereka di dalam bekerja yang tertuang dalam produktivitas.

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan (Malthis,2002:275). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor yang ada pada diri individu, misalnya umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi, serta komitmen. Sedangkan faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, budaya kerja, lingkungan sosial dan keluarga (Sutrisno,2009:105).

Diantara masalah budaya kerja yang umum dihadapi oleh perusahaan yaitu dari segi kedisiplinan dalam menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mengakibatkan turunnya komitmen karyawan serta mempengaruhi produktivitas kerja pula. Budaya ini diperlukan untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ada juga budaya kerja yang bersifat negatif diantaranya tidak tepat waktu dan kurang disiplin dalam mengerjakan tugas masing-masing karyawan.

Menurut Munandar (2004:75), komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan.

Komitmen menyangkut bagaimana loyalitas ataupun kesetiaan seseorang terhadap suatu hal. Dalam komitmen, seseorang itu tidak akan pernah berusaha membuat suatu pelanggaran-pelanggaran yang akan mengakibatkan kerugian. Karena komitmen merupakan hal yang penting bagi pencapaian kesuksesan. Tanpa sebuah komitmen akan sulit merealisasikan tujuan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, akan berusaha memberikan kinerja yang memuaskan atau semaksimal mungkin agar pekerjaannya memperoleh predikat yang maksimal pula. Dengan kinerja yang baik perusahaan juga akan memperoleh keuntungan sehingga mampu memberikan kesejahteraan bagi anggotanya.

Budaya kerja yang kuat juga menunjukkan rasa mencintai organisasi yang pada setiap anggota, yang menghasilkan loyalitas ataupun komitmen yang tinggi terhadap organisasi, baik ketika organisasi menuai kesuksesan ataupun ketika organisasi didalam kesulitan. Komitmen ini lahir dari jiwa dan sikap setiap anggota dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja, PT. Perkebunan

UNIVERSITAS MEDAN AREA telah menetapkan beberapa upaya untuk menciptakan

komitmen bekerja yang tinggi dari para karyawan. Adapun upaya tersebut dengan selalu mensosialisasikan budaya kerja kepada setiap karyawan serta memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada karyawan seluruhnya disertai pemberian imbalan yang layak.

Serta yang menjadi masalah dalam penelitian ini diantaranya budaya kerja yang tidak dijalankan sepenuhnya oleh para karyawan, baik dari segi hal kedisiplinan dalam menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang akan mengakibatkan turunnya komitmen karyawan dalam bekerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya yang akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Di dalam perusahaan dikenal dengan istilah budaya kerja yang dapat bersifat positif maupun negatif. Budaya kerja yang bersifat negatif inilah yang akan merintangikan perilaku, menghambat produktivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan bahwa budaya kerja perusahaan yang mengharuskan setiap karyawan berfikir positif untuk menangkap setiap peluang, proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi, kerjasama tim untuk membangun kekuatan, menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi setiap keputusan yang diambil oleh jajaran manajemen belum terlaksana secara maksimal. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan ?
3. Apakah budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat digunakan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan penulis tentang budaya kerja dan komitmen karyawan serta kaitannya dengan produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan lain dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang budaya kerja dan komitmen yang ada hubungannya dengan produktivitas karyawan sehingga dapat dicari upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Budaya

Tika (2006:2) *culture or civilization, taken in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and other capabilities and habits acquired by men as a member of society.* Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

2. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara tegas serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi (Sutrisno, 2009:105).

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2005:2008).

3. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan lainnya, hal itu dikemukakan oleh setiap organisasi sebagai landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap organisasi.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pbenahan-pbenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpin kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi.

4. Indikator Budaya Kerja

1. Disiplin

2. Yaitu perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Meliputi ketaatan terhadap peratturan, waktu kerja, dan sebagainya.

3. Keterbukaan

Yaitu kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

4. Saling menghargai perilaku

Menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

5. Kerjasama

Yaitu kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran target perusahaan.

6. Perilaku pimpinan

Tindakan nyata dari biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

7. Seleksi para pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

8. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

9. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai. Para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

10. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang jadi prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar).

Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja. Fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain. Berdasarkan pandangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya

manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

5. Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan sumber-sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Menurut Ndraha (2005:2008), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan

Yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2. Perilaku pada waktu bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka

UNIVERSITAS MEDAN AREA atau sebaliknya.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja yang mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

6. Pengertian Komitmen

Menurut Griffin (2004:135) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Menurut Sutrisno (2010:292) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

7. Indikator Komitmen Karyawan

Ada tiga indikator dari komitmen yang keseluruhannya mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi (Munandar, 2004:76). Ketiga bentuk tersebut adalah :

1. Affective Commitmen (Penerimaan terhadap tujuan organisasi)

Terdiri dari dua Indikator yaitu :

a. Memegang teguh peraturan

Individu dengan Affective Commitmen yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan Affective Commitmen yang lebih rendah.

b. Memegang teguh komitmen

Individu bertahan di organisasi karena memang menginginkannya, dan keterlibatan individu dalam organisasi. Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dengan organisasi.

2. Normative Commitmen (Keinginan untuk bekerja keras)

Terdiri dari dua indikator yaitu :

a. Kenyamanan dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan kenyamanan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen ini adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.

b. Giat Bekerja

Individu dengan normative commitmen yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang baik bagi organisasi.

3. Continuance Commitmen (Hasrat bertahan menjadi bagian perusahaan)

Terdiri dari dua indikator yaitu :

a. Usaha melebihi harapan

Merupakan komitmen organisasi yang rasional. Komitmen ini berkaitan dengan biaya jika ia keluar dari organisasi. Karyawan yang memiliki Continuance commitmen yang tinggi akan bertahan dan berusaha melebihi yang diharapkan dalam perusahaan karena mereka membutuhkannya.

b. Kewajiban tetap berkomitmen

Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi untuk tetap bekerja pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dikerjakan diluar itu.

8. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Sinungan, 2000:12).

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan (Malthis, 2002:275).

Menurut Hadari (1990:102) produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas), dimana daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dari kualitas hasil yang diusahakan.

Sulistiyani & Rosidah (2003:199) Produktivitas yaitu menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.

Sutrisno (2009:100) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Hasibuan Malayu (1996:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber-sumber itu dapat berupa :

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja manusia

bahwa pengukuran produktivitas itu berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- a. perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatannya.

- b. perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perseorangan tugas, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran ataupun tujuan.

9. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, komitmen, gizi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, saran produksi, manajemen (Sutrisno, 2009:102).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi dan komitmen.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, budaya kerja organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

10. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2009:104) menyatakan produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini

semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismenmereka dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya-upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan dirimutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Robbins (2002:155) mengatakan ada 3 indikator produktivitas karyawan, yaitu :

- a. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan, maka dapat diketahui tingkat kompetensi karyawan tersebut di dalam melakukan pekerjaannya
- b. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang karyawan dalam memberi hasil yang optimal yang dapat diraih dari pekerjaan yang dilakukan
- c. Disiplin kerja menunjukkan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Terdahulu

Nursyahfitri (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Marumitsu Indonesia”. Pengujian data dilakukan dengan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik seperti : uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 17,0 *for windows*. Hasil dari penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA budaya kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y), begitu juga komitmen karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) pada divisi produksi PT. Marumitsu Indonesia. Nilai *R square* menjelaskan bahwa sebesar 0,275 yang berarti sebanyak 27,5% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari budaya kerja karyawan dan komitmen karyawan, sedangkan sebanyak 72,5% dijelaskan oleh faktor lain.

Tris Amalia (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan komitmen karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan dengan F hitung lebih besar dari pada F tabel yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (R^2) adalah sebesar 0,431 berarti 43,1% hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan komitmen karyawan. Sedangkan sisanya 56,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Sertina Elfrida Pakpahan (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK TOYOTA SALES OPEATION AUTO (2000) Cabang Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X1) sebesar 41,40%,

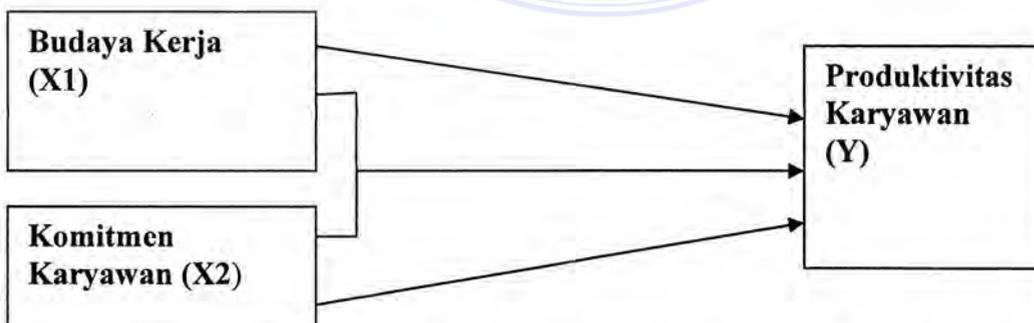
Pengalaman kerja (X2) sebesar 56,20 dan R sebesar 78,80 dan sisanya sebesar 21,20% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu kerangka berpikir tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah riset (Husein, 2008:215).

Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan, yang mana keadaan ini akan menguntungkan sebuah organisasi dalam hal pencapaian prooduktivitas yang maksimal (Ndraha, 2005:208). Budaya ini sangat dibutuhkan demi kejelasan suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:295) komitmen dapat didefinisikan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Komitmen ini di dasari atass sikap yang ditunjukkan dalam bekerja untuk mampu memberikan produktivitas yang maksimal dan menguntungkan bagi organisasi.



Sumber : Malthis, 2002, Ndraha Talizidu, 2005, Sutrisno Edy, 2010 (data diolah)

UNIVERSITAS MEDAN AREA Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis penelitian ini adalah :

- 1 : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2 : Komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- 3 : Budaya kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



B. Variable Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variable penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variable Dependen

Variable dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Yang dijadikan sebagai variable dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas karyawan (Y).

b. Variable Independen

Variable independen adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Budaya kerja (X1)
- b. Komitmen karyawan (X2)

2. Skala Pengukuran Variable

Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2009:86) pengujian variabel-variabel yang diteliti, pada setiap jawaban akan diberi skor.

Tabel 3.1

Instrumen Skala Likert

No.	PERTANYAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasional dari sudut penelitian. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja adalah sistem atau cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk dilaksanakan setiap karyawan.	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerjasama 5. Perilaku pimpinan 6. Seleksi para pekerja 7. Ketekladanan pemimpin 8. Proses pembelajaran 9. Motivasi	Likert
Komitmen Karyawan (X2)	Komitmen adalah keterlibatan karyawan secara mendalam dan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga mau terus berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan.	1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi a. Memegang teguh peraturan b. memegang teguh komitmen 2. Keinginan untuk bekerja keras a. kenyamanan dalam pekerjaan	Likert

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)31/5/24

		b. Giat bekerja 3. Hasrat bertahan menjadi bagian perusahaan a. Usaha melebihi harapan b. kewajiban tetap berkomitmen	
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan pencapaian target perusahaan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Kuantitas Kerja 7. Kualitas kerja 8. Disiplin kerja	Likert

Sumber : Malthis : 2002, Ndraha Taliziduhu : 2005, Sutrisno Edy : 2010 diolah

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2009:76). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 356 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004 : 91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Dari keseluruhan populasi yang diambil pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menggunakan teknik penarikan sampel Random Sampling yang ditetapkan secara acak oleh peneliti. Dalam prosedur penelitian menyebutkan bahwa apabila subyeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10% - 15% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Sehingga penulis menetapkan 15% dari total populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah $15\% \times 356 = 53$ orang, jadi pengambilan sampel yang penulis lakukan sekitar 53 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Daftar Pertanyaan (questionnaire)

Yaitu teknik pengumpulan data melalui pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah, situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

D. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2009). Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dikatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan tersebut menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama.

Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif atau lebih besar dari r tabel maka pernyataan reliabel
2. Jika r alpha negatif atau lebih kecil dari r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan (Situmorang, 2010:62).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independen adalah konstan (sama)

UNIVERSITAS MEDAN AREA tertentu variabel independen disebut homokedastisitas.

Sedangkan, heterokedastisitas diuji dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variante Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearis
- b. $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

F. Metode Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00 agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Produktivitas Karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Berganda

UNIVERSITAS MEDAN AREA

X_1 = Budaya Kerja

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

X_2 = Komitmen Karyawan

e = Variabel Pengganggu (*standard error*)

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji secara Simultan/Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA terhadap variabel terikat.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) bahwa budaya kerja dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Jika faktor budaya kerja dan komitmen semakin diperhatikan produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) bahwa budaya kerja dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah variabel budaya kerja.
3. Dari analisis *R adjust square* (R^2) menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas (budaya kerja dan komitmen karyawan) memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel produktivitas sebesar 61,0%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Variabel budaya kerja dalam penelitian ini merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan sehingga disarankan

UNIVERSITAS MEDAN AREA Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan melakukan

perubahan dan kontrol ataupun pengawasan lebih baik lagi dalam pelaksanaan budaya kerja kepada setiap unit perusahaan agar setiap bagian mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan. Diberikannya sanksi tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi pada perusahaan, serta cara absensi dapat diganti dengan program kartu atau sidik jari agar lebih mendisiplinkan karyawan dalam bekerja. Sebab masih ada karyawan yang kurang disiplin dan kurang tertib dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Variabel komitmen merupakan variabel dominan yang kedua yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Oleh sebab itu, sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus meningkatkan komitmen karyawannya dengan memperhatikan hasil kerja serta memperhatikan kebutuhan karyawannya, tetap memberikan semangat (motivasi) dan *reward* merupakan salah satu solusi agar karyawan lebih mencintai lagi pekerjaannya sehingga tidak terfokus pada pekerjaan diluar, disamping banyak cara lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawannya, dan tetap menjaga profesionalisme dalam bekerja.
3. Pimpinan sebaiknya meningkatkan budaya yang lebih baik lagi agar karyawan mampu berkomitmen dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan terlaksana produktivitas kerja yang lebih efektif dan karyawan dapat merasa nyaman dengan pekerjaannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Perusahaan tempat penelitian ini merupakan perusahaan BUMN sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan swasta untuk melihat perbandingan antara jenis perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Griffin, Ricky. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2006. **Organisasi dan Motivasi – Dasar peningkatan Produktivitas**, Bumi Aksara : Jakarta
- Malthis, Robert L dan Jhon H Jackson, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat : Jakarta
- Munandar, Bertina Sjabadhini dan Rufus Patty Wutun. 2004. **Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan**, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Universitas Indonesia : Jakarta.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, 2005. **Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja**, Haji Masagung : Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Kelima. Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. **Produktivitas – Apa dan Bagaimana**, Edisi kedua, Bumi Aksara : Jakarta
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2010. **Analisis Data Penelitian**, USU Press, : Medan.
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, CV. Alfabeta : Bandung
- Sulistiyani, & Rosidah, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia – Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik**, Graha Ilmu : Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Prenada Media Group : Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2010. **Budaya Organisasi**, Prenada Media Group : Jakarta.
- Suyadi, Prawirosentono, 2005. **Kebijakan Kinerja Karyawan – kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia**, BPFE : Yogyakarta.
- Tika, Pabundu, 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Bumi Aksara : Jakarta

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Gunung 2005. **Budaya Kerja**, Jakarta : Gunung Agung

Document Accepted 31/5/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)31/5/24

Umar, husein, 2008. **Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan**, Raja Grafindo Persada : Jakarta

Skripsi :

Nursyahfitri (2010), **Pengaruh Budaya Kerja Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Divisi Produksi PT. Marumitsu Indonesia**. Skripsi. Medan : FE USU

Tris Amalia (2012), **Pengaruh Budaya Kerja Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan**. Skripsi. Medan : FE USU

Sertina Elfrida Pakpahan (2012), **Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION AUTO (2000) Cabang medan**. Skripsi. FE USU

