

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar

<sup>1</sup>Indira Aprilia

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

<sup>2</sup>Azhary Ismail

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

<sup>3</sup>Monalisa

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : [indiraaprilia02@gmail.com](mailto:indiraaprilia02@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This research is Organisational Culture on employee performance at PT. Japfa Comfeed Tbk Makassar Unit. The data used in this study is primary data, the sample used was 150 employees. The data analysis method uses simple linear analysis techniques. The data collection technique used is by using a research instrument is a questionnaire. The data analysis technique is by using SPSS 23.0 software. The results of this study prove that organisational culture affects the productivity of employees.*

**Keywords:** *organisational culture, work productivity*

**ABSTRAK.** Penelitian ini Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, sampel yang digunakan berjumlah 150 karyawan. Metode analisis data menggunakan teknik analisis linear sederhana. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan instrument penelitian adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan software SPSS 23.0. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

**Kata kunci :** budaya organisasi, produktivitas kerja, sumber daya manusia

### PENDAHULUAN

Di era *digital* saat ini telah terjadi banyak perubahan besar dan semakin berkembang persaingan bisnis. Banyak bisnis membutuhkan sumber daya manusia terbaik untuk memenuhi tujuan tersebut. Konsekuensinya, bisnis selalu mencari sumber daya manusia dan mempekerjakan personel yang sesuai untuk pekerjaan mereka dan memiliki kemampuan yang tepat dan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan guna menunjang pekerjaan yang optimal.

Budaya merupakan suatu hal yang mutlak dan dimiliki oleh setiap organisasi. Semua organisasi harus memiliki dan mempertahankan budaya sebagai nilai utama. Anggota organisasi telah mengadopsi dan mengikuti standar yang telah disepakati secara luas sebagai

pedoman dalam berperilaku dan dalam menyelesaikan masalah. (Tiyanti et al., 2021) secara umum, perusahaan juga merupakan cerminan dari bagaimana suatu organisasi itu bekerja, termasuk kerja sama antar kelompok dan individu. Struktur yang membedakan organisasi dari organisasi lain dan memungkinkan anggotanya untuk berbagi makna tertentu dikenal sebagai budaya organisasi.

Produktivitas salah satu elemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Jika tingkat *productivity* karyawan meningkat secara bertahap, maka organisasi ataupun perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin sengit, perusahaan telah berusaha untuk meningkatkan efisiensi. Memberikan perhatian yang cukup terhadap pengelolaan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mencapai tujuan menghasilkan sumber daya unggul yang dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Penelitian Sri Mulyani, Aidil Amin, Mas'adi, Guruh Dwi Pratama & Pratama, Arga Teriyan (2019) mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Utama Jakarta Barat mengemukakan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uraian diatasserta temuan studi tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana Budaya Organisasi memengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk Unit. Makassar.

## **Masalah**

Apakah budaya organisasi memengaruhi Produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar?

## **Tujuan**

Memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

(A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2) mengemukakan proses penggunaan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian nilai-nilai yang merupakan nilai-nilai esensial umat manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Ii, 2021) Ilmu dan seni mengendalikan interaksi dan fungsi tenaga kerja sedemikian rupa untuk memajukan

kepentingan bisnis, pekerjaan, dan masyarakat secara keseluruhan. (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai administrasi dan penerapan sumber daya bagi individu. Cara optimal untuk menggunakan sumber daya adalah dengan mengelolanya dan menggunakannya secara efektif untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan secara individu.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut (Ganyang 2018 dalam Irma, 2022) adalah seperangkat nilai-nilai yang akan mengarahkan sumber daya manusia dalam tugas dan perilakunya di dalam perusahaan. Nilai-nilai ini yang akan menunjukkan bahwa apakah perilaku dianjurkan atau tidak, serta apakah itu benar atau salah, yang berfungsi sebagai landasan perilaku di masa depan. Budaya organisasi, menurut (Raharjo, dalam Robins 2015) budaya organisasi adalah berbagai kerangka kerja yang memisahkan suatu organisasi dari organisasi lain dan memungkinkan anggotanya untuk berbagi makna tertentu.

Budaya suatu organisasi merupakan pengaruh yang kuat dan tidak berwujud yang dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Setiap anggota organisasi mempelajari dan mengasimilasi budaya dari waktu ke waktu, seringkali tanpa menyadarinya. Selain itu, karyawan baru harus beradaptasi dengan budaya agar dapat menyesuaikan diri dengan tenaga kerja yang ada, sehingga terjadi sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai dan keyakinan organisasi.

### **Pengeertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2018), ukuran produktivitas tenaga kerja digunakan untuk membandingkan hasil dengan pasar tenaga kerja untuk setiap unit waktu dan untuk menilai apakah sumber yang digunakan untuk memproduksi digunakan terus menerus untuk tumbuh dan menjadi lebih aktif. Tugas ini diselesaikan dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan jumlah masing-masing zat yang digunakan.

Sedangkan produktivitas kerja menurut Nitayani et al. (2017), Jika individu memiliki pola pikir yang mantap, maka keberadaan individu tersebut hari ini akan lebih baik daripada hari kemarin, dan besok akan lebih baik lagi.

### **Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis diduga Budaya Organisasi memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa *Comfeed*, Tbk. Unit

Makassar.

## METODE PENELITIAN

Suatu studi tentang hubungan antara faktor-faktor dependen dan independen, analisis regresi linier sederhana berusaha untuk menentukan rata-rata variabel dependen sesuai dengan nilai-nilai variabel independen yang ditemukan. Dalam persamaan matematik regresi sederhana, hubungan tersebut dijelaskan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX1$$

Keterangan:

Y = Budaya Organisasi

X = Produktivitas Kerja

a = Konstanta yang memperlihatkan nilai prediksi Y pada saat X = 0 sebesar a

b = Koefisien regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Budaya Organisasi (X)

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi dimana parameternya ialah inovasi pengambilan resiko perhatian secara rinci, orientasi hasil. individu, orientasi tim, keagresifan, keberhasilan, serta variabel terikat ialah produktivitas kerja karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar dimana parameternya ialah kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, dan mutu. Dengan menggunakan angketyang terdiri dari 150 pernyataan yang dari variable budaya organisasi sebanyak 7 dan produktivitas kerja sebanyak 5 butir pernyataan. Keseluruhan variabel akan dibahas pada bagian di bawah ini.

Tanggapan responden tentang budaya organisasi

Item		Keterangan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
X Inovasi dan	Frequency	61	63	20	6	0	4.19

pengambilan resiko	Percent (%)	40.7%	42.0%	13.3%	4.0%	0	
<b>X Inovasi dan pengambilan resiko</b>							<b>4.19</b>
X Perhatian Secara Rinci	Frequency	82	63	4	0	1	4.5
	Percent (%)	54.7%	43%	2.7%	0	7%	
<b>X Perhatian Secara Rinci</b>							<b>4.5</b>
X Orientasi Hasil	Frequency	92	53	4	1	0	4.57
	Percent (%)	61.3%	35.3%	2.7%	7%	0	
<b>X Orientasi Hasil</b>							<b>4.57</b>
X Individu	Frequency	87	32	24	6	1	4.32
	Percent (%)	58.0%	21.3%	16%	4.0%	7%	
<b>X Individu</b>							<b>4.32</b>
X Orientasi Tim	Frequency	92	52	5	0	1	4.56
	Percent (%)	61.3%	35%	3.3%	0	7%	
<b>X Orientasi Tim</b>							<b>4.56</b>
X Keagresifan	Frequency	67	60	21	1	1	4.27
	Percent (%)	44.7%	40.0%	14.0%	7%	7%	
<b>X Keagresifan</b>							<b>4.27</b>
X Kestabilan	Frequency	67	73	8	2	0	4.37
	Percent (%)	44.7%	48.7%	5.3%	1.3%	0	
<b>X Kestabilan</b>							<b>4.37</b>
<b>BUDAYA ORGANISASI</b>							<b>4,40</b>

Mean sebesar 4,40 ditentukan dengan menggunakan hasil pengolahan data pada tabel diatas, Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57 ialah orientasi hasil, secara umum tingkat budaya organisasi pada karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar

sudah sangat bagus menurut para respondennya.

## 2. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel produktivitas kerja diukur menggunakan lima indikator diantaranya: kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu. Masing-masing indikator terdiri dari satu item pernyataan. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tanggapan responden tentang Produktivitas Kerja

Item		Keterangan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Y Kemampuan untuk melaksanakan tugas	Frekuensi	50	87	12	1	0	4.24
	Percent (%)	3,33%	58.0%	8.0%	7%	0	
<b>Y Kemampuan untuk melaksanakan tugas</b>							<b>4.24</b>
Y Meningkatkan hasil yang dicapai	Frekuensi	45	86	18	0	1	4.16
	Percent (%)	30.0%	57.3%	12.0%	0	7%	
<b>Y Meningkatkan hasil yang dicapai</b>							<b>4.16</b>
Y Semangat Kerja	Frekuensi	94	54	1	0	1	4.60
	Percent (%)	62.7%	36.0%	7%	0	7%	
<b>Y Semangat Kerja</b>							<b>4.60</b>
Y Pengembangan Diri	Frekuensi	60	32	50	8	0	3.96
	Percent (%)	40.0%	21.3%	33.3%	5,30%	0	
<b>Y Pengembangan Diri</b>							<b>3.96</b>

Y Mutu	Frekuensi	52	88	9	1	0	4.27
	Percent (%)	34.7%	58.7%	6.0%	7%	0	
<b>Y Mutu</b>							<b>4.27</b>
PRODUKTIVITAS KERJA							4,45

Nilai rata-rata 4,45 ditentukan dengan menggunakan hasil pengolahan data pada tabel frekuensi diatas, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,60 ialah semangat kerja.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, yang dilihat dari regresi sederhana untuk variable budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Japfa *Comfeed*, Tbk. Unit Makassar. Tidak diragukan lagi, dampak organisasi terhadap lingkungannya sangat penting. Pengaruh ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja suatu organisasi secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, pekerja dapat dinilai efektif meskipun kondisi mereka tidak ideal hari libur karyawan yakni dalam seminggu hanya sekali dalam seminggu waktu *off* kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2). (2017). *TINJAUAN PUSTAKA Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola , mengatur , dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai.* 17–36.
- Edy, S. (2019). *Budaya Organisasi.*
- Engel. (2017). Produktivits Kerja Karywan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2007,* 14–49.
- Hamali, A. (2017). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI MENGELOLA KARYAWAN.*
- Ii, B. A. B. (2021). *Bab ii kajianpustaka 2.1.* 2(1), 9–30.
- Irma, M. (2022). morina irma H.P, harsono teguh santoso, achmad daengs GS. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1.*
- Ishiqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik, 18*(1),

143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>

- M Nurlina. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 2(2022), 6–25.
- Mangkunegara. (2017). Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Suatu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengkoordinasian, Pelaksanaan, Dan Pengawasan Terhadap Pengadaan, Pengembangan, Pemberian Balas Jasa, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Dan Pemisahaan Tenaga Kerja Dala. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 2.
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Munawarah, S. H., Misnaniarti, M., Isnurhadi, I., Komunitas, J. K., Rumbai, P., City, P., Komitmen, P., Kbpkp, P., Commitment, S., Kbpkp, F., Dewi, N. M. ., Hardy, I. P. D. ., Sugianto, M. ., 19, T., Ninla Elmawati Falabiba, Anton Kristijono, Sandra, C., Herawati, Y. T., ... Kesehatan, I. (2019). Produktivitas. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT\\_Globalization\\_Report\\_2018.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf)[http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India\\_globalisation\\_society\\_and\\_inequalities\(lsero\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation_society_and_inequalities(lsero).pdf)<https://www.quora.com/What-is-the>
- Muttaqin, S. (2017). *Analisis Work Life Balance dan Organisational Culture Sebagai Anteseden Job Satisfaction dalam Membentuk Commitment dan Peningkatan Job Performance*.
- Prastyana, W. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT VME Process. (*Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen*). [http://repository.upbatam.ac.id/1089/1/cover\\_s.d\\_bab\\_III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/1089/1/cover_s.d_bab_III.pdf)
- Raharjo. (2009). *Analisis implementasi budaya...*, *Raharjo, FISIP UI, 2009 12*. 12–38. [https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125975-T\\_26226-Analisis\\_Implementasi-Literatur.pdf](https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125975-T_26226-Analisis_Implementasi-Literatur.pdf)
- SALSABILA, Z. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi. *Skripsi*, 1(4), 948–955. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/35297>
- Septiani, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. *Repo.Iain-Tulungagung*, 53(9), 8–24.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5395>
- Veithzal Rivai. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.