



MENENTUKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MELIHAT BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Indi Ramadhani¹, Tine Badriatin², Lucky Radi Rinandiyana³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi, Tasikmalaya
email : ¹indiramadhani@unsil.ac.id, ²tinebadriatin@gmail.com, ³luckyradi@unsil.ac.id

Article History :

Received 25 Juni 2021
Received in revised form
30 July 2021
Accepted 27 August 2021
Available offline 20 December 2021
Available online 20 December 2021

Language Transcript :
Indonesia

Keywords :

Budaya Kerja;
Motivasi Kerja;
Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract - Penelitian ini berfokus pada pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi karyawan PT Berkat Karunia Surya). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini antara lain: 1) Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja di PT Berkat Karunia Surya; 2) Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Berkat Karunia Surya; dan 3) Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Berkat Karunia Surya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Berkat Karunia Surya; 2) Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Berkat Karunia Surya; dan 3) Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Berkat Karunia Surya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif dengan teknik survei. Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Begitu juga dengan uji pasti yang dilakukan, hasil perhitungan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedua perhitungan tersebut didukung oleh hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-f, diketahui bahwa nilai $f_{hitung} >$ dari nilai pada tabel f . Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima atau diuji kebenarannya. Diharapkan PT Berkat Karunia Surya dapat: 1) meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperbaiki hubungan mendasar yang telah diselesaikan; 2) produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan beberapa bentuk hukuman yang diberikan manajemen kepada karyawan yang melakukan kesalahan; dan 3) meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan sesuatu.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian organisasi

berfungsi dengan baik, elemen pendukung tersedia, dan persyaratan terpenuhi. Salah satu faktor terpenting yang dapat mendukung berjalannya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Menurut Kusmati

(2008:5), disarankan sebagai berikut. “Sumber daya manusia adalah elemen sentral dari suatu organisasi. Organisasi, apapun bentuk atau tujuannya, diciptakan berdasarkan visi yang berbeda untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, misinya dikendalikan oleh manusia. Manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat penting untuk diorientasikan dan diarahkan.

Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan yang terpenting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Tantangan persaingan global yang semakin ketat menuntut perusahaan maupun organisasi tertentu untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efisien dan efektivitas kerja yang ada di perusahaan dan tentunya memiliki teknologi yang sesuai

perkembangan jaman dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan untuk menangani peralatan dan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan dan target yang telah ditentukan dapat tercapai dan tentunya dapat memenangkan persaingan usaha.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Menurut Sedarmayanti (2012:65) mengemukakan bahwa, “Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsure yang menjadi sumber daya dalam perusahaan”. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memnuhi syarat untuk memuaskan dari segi kuantitas dan kualitas.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana

manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan (Sedarmayanti, 2014:65). Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya.

Dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis membatasinya pada dua hal saja yaitu motivasi dan budaya kerja. Motivasi sebagaimana diungkapkan Sedarmayanti (2014: 238) adalah “Kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya”. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. lebih lanjut Sedarmayanti (2014: 238) menambahkan bahwa: “Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan . Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing”.

Memberikan motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya berarti memberikan kesadaran kepada karyawan untuk bekerja dengan optimal,

maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu.

Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi yang berasal dari kata motiv berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisiensi, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Selain itu juga tentunya produktivitas kerja sebagai alat ukur untuk penentuan besaran insentif yang akan dikeluarkan oleh perusahaan (Tine Badriatin, Rudi Setiawan, Lucky Radi Rinandiyana : 2020)

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi tersebut dapat tumbuh apabila para manajer selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing dan membina secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. motivasi

kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal pada PT Berkat Karunia Surya menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Berkat Karunia Surya, masih lemah. Hal ini terbukti dengan seringnya terjadi selisih antara target dengan realisasi dalam produksi.

Sementara itu Budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain (Triguno, 2014: 4). Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan memotivasi mereka untuk tingkat yang lebih tinggi, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. (Fatoni, 2016:9).

Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan

pemerintah dan pembangunan daerah. Demikian halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. PT Berkat Karunia Surya ini tidak semua karyawan memiliki budaya yang sama, tetapi mereka harus mematuhi budaya pada instansi tersebut.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah idaman setiap manager. Tetapi bukan hal mudah meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan dan pelanggan yang mencakup ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang.

Produktivitas kerja karyawan PT Berkat Karunia Surya masih belum maksimal. Hal ini disebabkan dalam melakukan pekerjaannya terkadang juga masih mengalami kecelakaan kerja, seperti cedera karena teriris benda tajam. Kelalaian karyawan dalam bekerja menggunakan mesin merupakan unsur ketidaksengajaan sehingga menimbulkan kecelakaan kerja. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan arahan penggunaan alat-alat mesin yang digunakan itu juga dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja yang dialami karyawan. Selain pencegahan, adanya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi harus ada penanganan atau antisipasi dengan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan. Melihat begitu pentingnya fungsi dan peran karyawan dalam pengolaan produksi, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan perlu melakukan pemeliharaan terhadap budaya kerja dan motivasi kerja yang baik pula. Berikut penulis sajikan data produktivitas kerja pegawai berdasarkan jumlah hasil pekerjaan.

Tabel 1. Produktivitas Kerja Pegawai Berdasarkan Output Pekerjaan Tahun 2017

Bulan	Jumlah Pekerjaan yang Harus di Selesaikan	Realisasi Pekerjaan yang telah diselesaikan	% pencapaian
Jan.	23150 Eks	20155 Eks	87.06
Peb.	15478 Eks	12472 Eks	80.58
Mart.	21475 Eks	20425 Eks	95.11
April.	21423 Eks	20221 Eks	94.39
Mei.	21478 Eks	21272 Eks	99.03
Juni.	22145 Eks	21125 Eks	95.39
Juli.	21213 Eks	21113 Eks	99.53
Agst.	21321 Eks	21120 Eks	99.06
Sept.	21452 Eks	21250 Eks	99.06
Okt.	22145 Eks	22120 Eks	99.89
Nop.	22013 Eks	22010 Eks	99.99

Des.	21245 Eks	21040 Eks	99.04
Jumlah	254538 Eks	244323 Eks	95.6775

Sumber: Bagian Produksi PT Berkat Karunia Surya

Berdasarkan Tabel di atas tampak jelas bahwa produktivitas tenaga kerja pada PT Berkat Karunia Surya masih belum memenuhi tuntutan. Hal ini tampak dari pencapaian target dan realisasi yang masih belum seimbang. Sebab menurut Sedarmayanti, (2014:229) bahwa, “Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap kerja, motivasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan sebagainya”. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan PT Berkat Karunia Surya)”.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif dengan teknik survey. Adapun yang di maksud penelitian deskriptif menurut Sugiyono (dalam Rhiaditha, 2017:49) menyatakan bahwa, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan antar variabel atau dengan variabel lain

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Berkat Karunia Surya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja pada PT Berkat Karunia Surya total tercapai sebesar 3096, yang berada dalam kategori sangat baik atau

berada pada interval 2971-3960. Artinya bahwa budaya kerja pada PT Berkat Karunia Surya termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya kerja pada PT Berkat Karunia Surya diperoleh skor sebesar 3096, atau dirata-ratakan sebesar 309.6. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat dari indikator yang memiliki nilai paling kuat adalah pada karyawan mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan skor 354. Skor rata-rata paling rendah yaitu indikator adanya semacam punishment yang di berikan pimpinan bagi karyawan yang melakukan kesalahan yaitu sebesar 294.

Budaya kerja dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Semakin tinggi budaya kerja maka produktivitas karyawan semakin meningkat. Produktivitas kerja karyawan tentunya sangat dipengaruhi oleh budaya kerja manusia. Harus disadari pula bahwa budaya erat kaitannya dengan manusia. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana karyawan memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan karyawan. Makin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut Menurut Wolsely dan Campbell (Prasetya, 2011: 12) orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Menurut Tohardi (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan

mempunyai wawasan lebih luas penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

Disiplin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, pegawai memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.

Budaya dan etika kerja, dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.

Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan

potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mempermudah pegawai menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas

Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya akan dapat memungkinkan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa Budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya dengan hasil uji korelasi sebesar 0.804 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 64.6% yang artinya bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya sebesar 64.6%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (76) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.992 dan t_{tabel} sebesar 1.995. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11.992 > 1.995$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Konsumen PT Berkat Karunia Surya. Dengan kata lain hipotesis “budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya diterima”.

3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Berkat Karunia Surya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pada PT Berkat Karunia Surya total tercapai sebesar 3640, yang berada dalam kategori baik atau berada

pada interval 2971-3960. Artinya bahwa motivasi kerja PT Berkat Karunia Surya termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh skor sebesar 3640, atau dirata-ratakan sebesar 364.0. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat dari indikator yang memiliki nilai paling kuat adalah pada indikator merasa aman dan terlindungi selama bekerja diperusahaan ini dengan skor 458. Skor rata-rata paling rendah yaitu indikator merasa bahwa hubungan dasar seperti untuk dapat kebutuhan bernafas dan seksual dapat terpenuhi yaitu sebesar 324.

Motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Semakin tinggi penerapan motivasi kerja maka akan produktivitas karyawan semakin meningkat. Menurut Rivai (2011:839), “motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi kerja”. Sedangkan menurut Samsudin (2016:81), “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sinungan (2017), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan motivasi. Hal ini bertujuan agar setelah motivasi meningkat mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Berkat Karunia Surya termasuk kategori baik.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya dengan hasil uji korelasi sebesar 0.827 yang

memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 68.5% yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 68,5%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (76) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11.992 dan t_{tabel} sebesar 1.995. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11.992 > 1.995$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Dengan kata lain hipotesis “motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya diterima”.

3.3 Analisis Pengaruh Budaya kerja dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Berkat Karunia Surya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya tercapai sebesar 4132, yang berada dalam kategori sangat baik atau berada pada interval 3961-4950. Artinya bahwa produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya sudah sangat baik di mata konsumen. Berdasarkan hasil rekapitulasi untuk variabel produktivitas karyawan pada PT Berkat Karunia Surya diperoleh skor sebesar 4132, atau dirata-ratakan sebesar 413.2. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat dari indikator yang memiliki nilai rata-rata paling kuat adalah Karyawan termotivasi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan skor 372. Skor rata-rata paling rendah yaitu indikator Karyawan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 335.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh budaya dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan,

keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Untuk melihat efektivitas kinerja Larsen dan Mitchell (Sedarmayanti, 2014:239) bahwa,

Pendekatan kontingensi yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan tergantung pada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerja yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat. Berdasarkan pendapat (Sugiyono 2013:92) bahwa di akhir dari kerangka berfikir harus dinyatakan pernyataan jika maka. Pada penelitian ini peneliti menyatakan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, jika budaya kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, jika motivasi kerja dan budaya kerja meningkat maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya dengan hasil uji korelasi sebesar 0.840 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 70.5% yang artinya bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya sebesar 70.5%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji nilai $F_{tabel(0.05)(2:75)}$ adalah 3.12. Hasil penghitungan uji signifikansi melalui uji-F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86.65 dan F_{tabel} sebesar 3.12. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86.65 > 3.12$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Dengan kata lain hipotesis budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya diterima.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Budaya kerja yang ditetapkan PT Berkat Karunia Surya adalah sudah baik. Hal tersebut berdasarkan dari hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja. Untuk itu terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Artinya apa bila budaya kerja sudah baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja PT Berkat Karunia sarya berdasarkan motivasi kerja adalah sudah baik. Untuk itu terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap

produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Artinya apabila motivasi kerja tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan PT Berkat Karunia Surya. Begitu pula dengan uji determinasi yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kedua perhitungan tersebut diperkuat dengan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji f, diketahui bahwa nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} . Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Jakarta : PT Remaja Karya.
- As'ad Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta : Liberty.
- Boxall, P.F.1992. *Strategic Human Resource Management: Beginning of a New Theoretical Sophistication*. Human Resource Management Journal.
- Daft Richard. 2010. *Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- David McClelland. 1961. *The Achieving Society*. New york: D. Van.
- Edi Riyadi. 2016. *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Kanisius.
- Edward Murray. 1957. *Better Business Communication*. London. McGraw-Hill.
- FatoniAbdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Goerge T. Milkovich dan John W. Boudreu. 1997. *Human Resources Management 8th Edition*. Chicago: Richard D Irwan.
- Handari Nawawi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan Malayu SP. 2009. *Manajemen Dasar dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tine Badriatin, Rudi Setiawan, Lucky Radi Rinandiyana. 2020. *International Journal of Advances in Social and Economics (IJASE)*. The Insitute of Indonesian Education Studies Independent (IIES Independent). Vol.2, No. 2 (2020).