

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
BAHILANG TEBING TINGGI**

Rusmewahni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya
E-mail: rusmewahni48@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence Organizational Culture and Job Design have on employee productivity. After analyzing the Multiple Linear Regression test: $Y = 13,445 + 0,258X_1 + 0,314X_2$ indicates that the magnitude of the role of Organizational Culture and Design variables is positively related to employee productivity. Then the coefficient of determination test (R^2) shows the Adjusted R Square result of 0.182 or 18.2%, this shows that the Organizational Culture variable (X_1) and the Job Design variable (X_2) explain the employee productivity variable of 18.2%. Furthermore, for the F (simultaneous) test, $F_{count} (4.681) > F_{table} (3.32)$ and a significance value of $0.005 < 0.05$, it can be said that the third hypothesis is accepted, meaning that Organizational Culture Variables (X_1) and Job Design Variables (X_2) have an effect together (simultaneously) on the Employee Productivity Variable (Y) on the employees of the Bailing Tebing Tinggi Oil Palm Plantation.

Keywords: Organizational Culture, Job Design, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, desain pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2012:452). Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Kanzunnudin, 2014). Budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Hafidhudin dan Tanjung (2013: 27) budaya organisasi adalah interaksi-interaksi orang dalam sebuah wadah untuk melakukan sebuah tujuan yang sama. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Menurut Elman (2015), budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Muzaini (2013), variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian Siahaan (2013), menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Di dalam meningkatkan produktivitas kerja, bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dari suatu perusahaan dapat melakukan strategi seperti mendesain pekerjaan. Desain pekerjaan telah digunakan sebagai salah satu strategi SDM untuk mengembangkan kehidupan dinamis dan produktif baru dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat (Siengthai dan Pila-Ngarm, 2016). Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari setiap sumber daya yang mereka miliki, termasuk di dalamnya karyawan dan sumber daya alam (hasil perkebunan yang di olah oleh perusahaan). Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi memandang bahwa karyawan yang

dimiliki merupakan asset perusahaan yang harus dijaga dan dilatih agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai produktivitas kerja karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi maka dilakukan observasi dan pra-penelitian sementara yang terdiri dari indikator mengenai rata-rata produktivitas karyawan yang terdiri dari 4 kepala bagian. Setiap kepala bagian yang ada di Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi mempunyai bawahan yang beragam. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Hasil Produksi (Kg)	Rata-Rata Produktivitas
2019	55	132.175	2.403
2020	55	148.165	2.693
2021	55	135.150	2.457

Sumber : Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi, 2022

Diperoleh informasi pada tahun 2019 hasil produksi Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi sebesar 132.175 kg pertahun dengan jumlah karyawan 55 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.403 ton pertahun. Kemudian ditahun 2020 hasil produksi Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi mengalami kenaikan sebesar 148.165 kg pertahun dengan jumlah karyawan 55 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.693 ton pertahun. Ditahun

2021 hasil produksi Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi mengalami penurunan sebesar 135.150 kg pertahun dengan jumlah karyawan 55 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.457 ton pertahun.

Dari uraian diatas terlihat perkembangan produktivitas Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi cenderung tidak tetap, Berdasarkan hasil observasi di lapangan terlihat masih ada beberapa karyawan yang cenderung tidak disiplin, terlambat datang, malas-malasan, dan faktor budaya organisasi yang juga mempengaruhi hasil produktivitasnya. Sehingga di tahun 2021 produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.457 ton pertahun.

Berdasarkan survey lapangan yang dilakukan penulis di Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi yang hasilnya telah diuraikan pada latar belakang di atas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi.

Budaya Organisasi

Creemers dan Reynold dalam Soetopo (2010), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi. Menurut Peterson dalam Soetopo (2010) budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos.

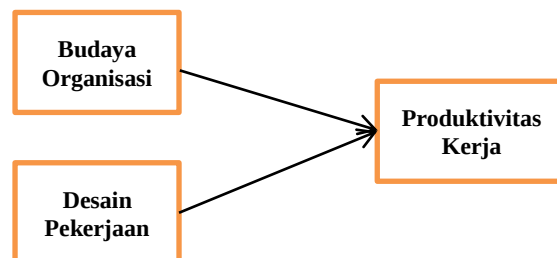
Desain Pekerjaan

Simamora (2004) mengatakan desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai maupun perusahaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian akan sangat sulit untuk dilaksanakan oleh pegawai. Desain pekerjaan haruslah dirancang dengan sebaik mungkin dengan mempertimbangkan elemen-elemen yang mempengaruhi desain pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2015) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung, yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerjayang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang humoris (Sinungan, 2015).

Berdasarkan uraian di atas dan untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel, berikut ini dikemukakan kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur berfikir dan merupakan dasar bagi perumusan hipotesis, seperti terlihat dalam Gambar berikut:



Gambar 1. kerangka konseptual

2. METODE PENELITIAN

Model analisis data yang digunakan adalah analisis Model Regresi Linier Berganda. Model Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Produktivitas Pegawai.

Model Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Produktivitas Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien variabel X₁, X₂

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)
2. Uji Parsial (Uji t)
3. Koefisien Determinasi (R²)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan uji koefisien regresi masing-masing variabel

Tabel 4.1
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 Constant	13.445	1.695	
X1	.258	.116	.086
X2	.314	.091	.375

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, maka persamaan Analisis Regresi Berganda untuk penelitian ini adalah :

$Y = 13,445 + 0,258X_1 + 0,314X_2$ Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi R berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.182	1.21805

a. Predictors : (Constant) X2, X1

b. Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,182 atau 18,2 %. Hal ini menunjukkan jika Variable Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Desain Pekerjaan (X2) dapat menjelaskan Variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 18,2 % , sisanya sebesar 82 % (100% - 18%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	13.890	5	14.292	4.681	.005 ^a
Residual	45.993	50	2.410		
Total	59.882	55			

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (4,681) > F_{tabel} (3,32)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya

Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Desain Pekerjaan (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	T	Sig.
Constant)	2.987	.005
X1	2.152	.039
X2	2.107	.043

a. Dependent Variable: Y

1. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,152) > t_{tabel} (2,009)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,039 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).
2. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,107) > t_{tabel} (2,009)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Desain Pekerjaan (X2) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).

A. Kesimpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan dilihat Dari tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,152 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 53) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,009 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,152) \geq t_{tabel} (2,009)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,039 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi.
2. Desain Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,107 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 53) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,009 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,107) \geq t_{tabel} (2,009)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Desain Pekerjaan (X₂) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi.
3. Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,681 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 2; 55) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,32 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (4,681) > F_{tabel} (3,32)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Variabel Desain Pekerjaan (X₂) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi.

3.2. Pembahasan

Disarankan kepada perusahaan terkait untuk selalu meningkatkan penerapan Budaya Organisasi ini dan penerapan Desain Pekerjaan yang variatif karena menurut hasil penelitian ini, Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

- a. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan dilihat Dari tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,152 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 53) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,009 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,152) \geq t_{tabel} (2,009)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,039 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi.
- b. Desain Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 53) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,009 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,107) \geq t_{tabel} (2,009)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,043 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi.
- c. Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,681 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 2; 55) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,32 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (4,681) > F_{tabel} (3,32)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan pada semua pihak yang telah membantu dalam hal penyelesaian penelitian ini terkhusus kepada pihak Perkebunan Kelapa Sawit Bahilang Tebing Tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Bayumedia Publishing, Malang
- Creemers dan Reynold dalam Soetopo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II: STIE YKPN. Yogyakarta.
- Dessler. 2013. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. Universitas Maria Kudus, Kudus
- Elman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Penerbit Rajawali Pers, Depok

- Endah. 2014. *Manajemen Personalia*. Jilid III Jakarta: Ghalia Indonesia.2010. *Manajemen Personalia*.: Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. 2017. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No. 1, Maret 2017.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.: BPFE Press. Yogyakarta
- Hafidhudin dan Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoon , *MANajemen Sumber Daya Manusia*.: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Gibson ect. 2014. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*:Erlangga.Jakarta
- Irawan, dkk (2016) dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado*”
- Kembuan. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Kanjunuddin. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Muzaini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy,. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No.2, Juli 2012.
- Mathis dan Jackson *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, Desember 2013.
- Rahmawati, N. P., Swasto. B., Prasetya A,. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utama)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No. 2, Maret 2014.
- Rivai, veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*.: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, Bandung
- Snell & Bohlander. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan.*: BPFE. Yogyakarta
- Siahaan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sedamayanti, 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan* . PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siengthai dan Pila-Ngarm. 2016. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Tohardi. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabet, Bandung
- Wibowo. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan percetakan PT. Delina Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), B
- Wibowo dalam Hendy Tannady. 2014. *Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.*.