

## Studi Analisa Orientasi Kerja Dengan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Jakarta Central Asia Steel

Lukman Hakim<sup>1</sup>, Sabil<sup>2</sup>, Amin Setio Lestiniingsih<sup>3\*</sup>, Dwiyatmoko Puji Widodo<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: <sup>1</sup>lukman.lmh@bsi.ac.id, <sup>2</sup>sabil.sbl@bsi.ac.id, <sup>3</sup>amin.asl@bsi.ac.id, <sup>4</sup>dwiyatmoko.dpw@bsi.ac.id

| Diterima   | Direvisi   | Disetujui  |
|------------|------------|------------|
| 21-12-2021 | 18-01-2022 | 18-01-2022 |

**Abstrak** - Peningkatan produktivitas kerja merupakan masalah klasik yang sering dihadapi oleh perusahaan. Banyak faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja antara lain orientasi kerja dan budaya kerja yang ada di perusahaan tersebut sehingga perlu menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi bagian-bagian yang masih membutuhkan tenaga kerja untuk meningkatkan produksi yang ditargetkan. Dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja maka diperlukan suatu cara untuk meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan bagi tenaga kerja baru salah satunya dengan melaksanakan orientasi kerja di tempat kerja agar para karyawan baru dapat beradaptasi dengan proses kerja masing-masing bagian. Selain orientasi kerja, diperlukan penyesuaian budaya kerja yang ada di dalam perusahaan yang telah dibentuk oleh lingkungan kerja dan organisasi yang melakukan kegiatan tersebut. Kegiatan penelitian menggunakan sampling yang dilakukan di PT Jakarta Central Asia Steel dengan jumlah populasi 520 karyawan di area kerja produksi dengan sebaran sampel sebanyak 226 dengan cara mengisi kuesioner yang berisi beberapa komponen pertanyaan yang dapat mewakili setiap variabel dalam melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan hasil penelitian. Hasil penelitian membuktikan kalau arah kegiatan serta budaya kerja dengan cara bersama-sama mempunyai ikatan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta, maksudnya produktivitas kerja semakin meningkat jika orientasi kerja dan budaya kerja yang diciptakan menyenangkan bagi karyawan.

**Kata Kunci:** Orientasi Kerja, Budaya Kerja, Produktivitas Kerja

**Abstract** - Increasing work productivity is a classic problem that is often faced by companies. Many factors play a role in increasing work productivity, including work orientation and work culture in the company, so it is necessary to increase the number of workers needed to fill the parts that still require labor to increase the targeted production. With the increase in the number of workers, a way is needed to improve the quality of knowledge and skills for new workers, one of which is by carrying out work orientation in the workplace so that new employees can adapt to the work processes of each section. In addition to work orientation, adjustments are needed the work culture that exists within the company that has been shaped by the work environment and the organization that carries out these activities. Research activities using sampling conducted at PT Jakarta Central Asia Steel with a population of 520 employees in the production work area with a sample distribution of 226 by filling out a questionnaire containing several components of questions that can represent each variable in conducting research. This study uses a quantitative descriptive approach to explain the research results. The results of the study prove that the direction of activities and work culture together has a strong bond with the work productivity of PT Jakarta Central Asia Steel employees in Jakarta, meaning that work productivity will increase if work orientation and work culture are created fun for employees.

**Keywords:** Work Orientation, Work Culture, Work Productivity

### PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan perlu mengevaluasi nilai-nilai yang diterapkan dalam rangka menghadapi persaingan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Nilai-nilai hidup dalam suatu perusahaan tidak bisa dipisahkan dari budaya organisasi yang

menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat menumbuhkan rasa tanggung jawab, pengendalian diri semua karyawan dan selalu bekerja dengan motto yang lebih baik dari kemarin. Pengenalan budaya organisasi kepada karyawan baru dapat dilaksanakan

saat orientasi kerja. Orientasi Kerja merupakan kegiatan yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan bagi karyawan atau pekerja yang baru bergabung dalam perusahaan (Ratnasari dan Septiani: 2020).

Dari uraian beberapa teori orientasi yang dikemukakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan dalam melakukan kegiatan orientasi dari beberapa indikator ada yang harus menjadi perhatian lebih yaitu indikator mencegah pengaruh buruk dari rekan kerja atau atasan yang kurang mendukung, hal ini yang menjadi fokus pada penelitian yang dilakukan saat ini.

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang menjadi pegangan bagi mereka yang terlibat dalam organisasi, menjadi faktor pembeda terhadap organisasi lain, menjadi acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku anggota organisasi dalam interaksi antar anggota organisasi, serta interaksi dengan organisasi lainnya. (Julinigrum dan Sudiro 2013).

Budaya organisasi dari perusahaan dapat membuat karyawan bergerak menuju visi yang sama, meningkatkan terciptanya motivasi yang baik dalam diri karyawan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sudanang dan Priyanto: 2020). Sedangkan dari segi Budaya Organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan juga menjadi bagian yang tidak kalah penting namun ada indikator yang menjadi perhatian lebih agar kerjasama antar karyawan lebih diintensifkan secara masif. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, dapat diartikan laba perusahaan dan tingkat produktivitas akan meningkat. Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja. (Pramono: 2020).

Dalam upaya meningkatkan Produktivitas Kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pihak Perusahaan diantaranya:

1. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan di tempat kerja.
2. Pemberian upah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Tingkat kesejahteraan karyawan.
4. Kondisi lingkungan kerja.

Dari beberapa uraian di atas tentang Produktivitas Kerja perlu adanya peningkatan ataupun perbaikan sesuai dengan kemampuan kondisi yang diharapkan Perusahaan demi keberlangsungan hidup perusahaan.

Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja, sehingga ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, Jasman Saipuddin: 2015)

### Orientasi Kerja

Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia dan atasan langsung dari pegawai tersebut untuk mensosialisasikan nilai-nilai organisasi pada pegawai baru.

Isi program umumnya menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan umum dan hal-hal khusus. Yang berkaitan dengan hal-hal umum biasanya dilakukan oleh bagian sumber daya manusia, dan hal-hal khusus diberikan oleh atasan dengan terlebih dahulu memberikan aspek umum dan kemudian dilanjutkan dengan hal-hal khusus.

Aspek- aspek umum bisa berkaitan dengan aspek- aspek yang berhubungan dengan institusi, kenikmatan-kenikmatan maupun profit yang diterima karyawan, perkenalan dengan karyawan serta tugas-tugas.

1. Aspek-aspek organisasi
  - a. Sejarah pendirian Perusahaan
  - b. Organisasi Perusahaan
  - c. Nama-nama pejabat kunci
  - d. Nama-nama pekerjaan dan departemen
  - e. *Layout* peralatan secara fisik
  - f. Masa percobaan
  - g. Produk dan jasa yang ditawarkan
  - h. Gambaran proses produksi
  - i. Aturan-aturan dan kebijaksanaan Perusahaan
  - j. Peraturan-peraturan mengenai disiplin
  - k. Buku pegangan pegawai
  - l. Pelaksanaan keselamatan kerja
2. Manfaat yang didapat pegawai
  - a. Skala gaji
  - b. Cuti
  - c. Masa Istirahat
  - d. Latihan dan pengembangan yang didapat
  - e. Asuransi
  - f. Bimbingan kerja
  - g. Program pensiun
  - h. Bantuan yang dapat diberikan perusahaan
  - i. Program-program rehabilitasi
3. Perkenalan
  - a. Perkenalan dengan supervisor
  - b. Perkenalan dengan pelatih
  - c. Perkenalan dengan rekan kerja
  - d. Perkenalan dengan Pembina

4. Tugas-tugas
  - a. Lokasi pekerjaan
  - b. Tugas-tugas
  - c. Penyematan keselamatan kerja
  - d. Gambaran pekerjaan
  - e. Hubungan dengan pekerjaan lain

Aspek khusus dalam dimensi yang lebih rinci yang berkaitan langsung dengan pekerjaan seperti memperkenalkan dengan rekan kerja, tempat kerja, penyematan keselamatan kerja, dan lain-lain (Hariandja: 2002)

Menurut (Wijoyo, Hadion: 2021), perusahaan melakukan orientasi kepada karyawan menjadi 2 klasifikasi yaitu :

1. Orientasi organisasi, adalah memberitahu karyawan mengenai tujuan, riwayat, filosofi, prosedur dan pengaturan organisasi tersebut. Itu harus mencakup tunjangan kebijakan dan tunjangan sumber daya manusia yang relevan seperti jam kerja, prosedur penggajian tuntutan lembur dan tunjangan.
2. Orientasi unit kerja, adalah mengakrabkan karyawan baru dengan sasaran unit kerja tersebut, memperjelas bagaimana pekerjaannya menyumbang pada sasaran unit itu dan mencakup perkenalan dengan rekan-rekan kerja barunya.

Pengertian orientasi sebagaimana dikemukakan oleh (Muhdar, 2020) adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenai pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja. Program orientasi sering juga disebut induksi yaitu memperkenalkan para karyawan dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan karyawan lain. Orientasi dilakukan karena semua karyawan baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Orientasi adalah perkenalan yang terencana bagi karyawan baru kepada pekerjaan mereka, rekan kerja dan organisasi. Meskipun demikian, orientasi sebaiknya tidak dilakukan secara mekanis, proses yang searah. Oleh karena itu seluruh karyawan berbeda, orientasi harus menampung kesadaran yang sensitif dari kecemasan, ketidakpastian, dan kebutuhan dari setiap individu. Orientasi dalam suatu bentuk dan bentuk yang lainnya ditawarkan oleh sebagian besar pengusaha.

#### Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut oleh setiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang arti kerja dan refleksinya dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Budaya kerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ada delapan faktor yang memengaruhi budaya kerja, yaitu (1) seleksi pekerja, (2) budaya organisasi, (3) budaya luar, (4) misi

perusahaan, (5) proses pembelajaran, (6) keinginan untuk diakui, (7) keinginan untuk berprestasi, dan (8) keinginan untuk terpenuhi rasa aman (Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati: 2018)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasikan dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasinya (Sutrisno, Edy: 2019).

#### Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara output dan input. Produktivitas adalah ukuran untuk mengetahui seberapa baik sebuah bisnis memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya (Harsanto, 2017).

Menurut pendapat (H.M, Muhammad Anwar: 2017), Produktivitas diartikan sebagai kemampuan sekumpulan sumber daya ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau juga diartikan sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dan pendapatan (output).

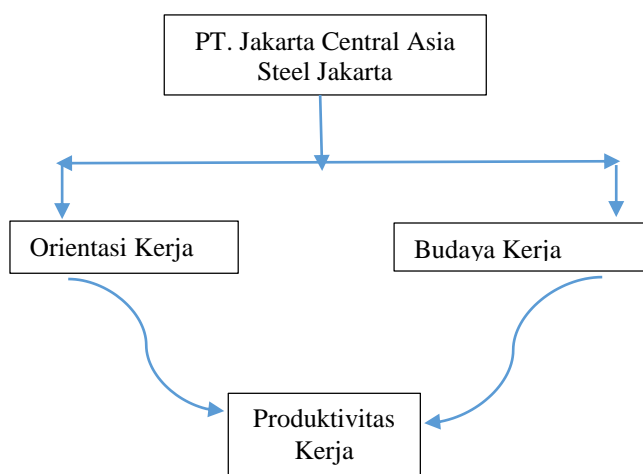
Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Satuan masukan dan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasilnya. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang sesuai dengan mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, atau bila tenaga kerja mampu menghasilkan produk (output) yang lebih besar dari tenaga kerja yang lain dalam waktu yang lama.

Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Produktivitas sendiri dapat diartikan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor

yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan 2) Sarana pendukung, meliputi: a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja. b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri (Pramono: 2020).

#### Kerangka Berpikir



#### Hipotesa:

- H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh antara orientasi kerja terhadap produktivitas kerja.
- H<sub>1</sub> = Ada pengaruh antara orientasi kerja terhadap produktivitas kerja.
- H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.
- H<sub>2</sub> = Ada pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.
- H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh signifikan antara orientasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja
- H<sub>3</sub> = Ada pengaruh signifikan antara orientasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

#### METODE PENELITIAN

Pemilihan lokasi dalam melakukan kegiatan penelitian ini di PT Jakarta Central Asia Steel Jakarta guna keterjangkauan pengambilan data merupakan perusahaan yang menghasilkan besi. Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan melakukan observasi (survey) dan pengamatan secara langsung dilapangan. Analisis pada penelitian ini, variabel diukur dengan penskoran skala ordinal (1-5) sebagai berikut:

|                     |        |
|---------------------|--------|
| Sangat setuju       | skor 5 |
| Setuju              | skor 4 |
| Kurang setuju       | skor 3 |
| Tidak setuju        | skor 2 |
| Sangat tidak setuju | skor 1 |

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jakarta Central Asia Steel, sebanyak 520 orang, dimana sebagian besar merupakan Karyawan Pelaksana, yaitu 493 orang, selebihnya sebanyak 27 orang merupakan Karyawan Pimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada karyawan Pelaksana, sebanyak 493 orang (sebagai populasi).

Sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang telah diteliti atau diamati. Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi tersebut besar, maka para peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut karena beberapa kendala yang selanjutnya apa yang dipelajari dari sample tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi. (Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, Erika Revida, Rolyana Ferinia, Marisi Butarbutar, Leon A Abdilah, Andriasan Sudarso, Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Ika Yuniwati, A Nururrochman Hidayatulloh, Irawati HM: 2021)

Untuk mengambil sample pada penelitian ini menggunakan rumusan Slovin (Azuar Juliandi, Irfan: 2014) seperti berikut ini :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sample

N: Ukuran populasi

E: Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sample yang masih dapat di tolerir atau diinginkan yaitu sebesar 10%.

Dari rumus diatas maka dapat dilakukan perhitungan untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil yaitu :

$$n = \frac{493}{1+(493) (0.1)^2}$$

$$= 83 \text{ orang jumlah sample}$$

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Data primer diperoleh melalui kuisioner dan wawancara langsung dengan para responden yaitu para karyawan pelaksana sebagai objek penelitian.. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, uji normalitas.

#### Uji Validitas

Uji Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen

dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. penggaris (Gozali, Lubis, and Syaifuddin 2020)

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot R_b}{1 + r_b} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Ket :  $r_{11}$  = nilai reliabilitas

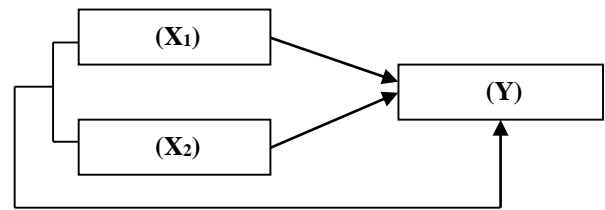
$r_b$  = nilai koefisien korelasi Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

#### Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametrik harus memenuhi kriteria normalitas distribusi data, bahwa penggunaan statistik parametrik bekerja dengan asumsi bahwa data untuk setiap variabel penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal. Jika datanya tidak normal, maka teknik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Memperhatikan pernyataan Sugiyono tersebut, maka sebelum menentukan teknik analisis yang akan digunakan, peneliti akan melakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Apabila hasil uji normalitas data menunjukkan data berdistribusi normal, maka penulis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Sebaliknya apabila hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi tidak normal, maka yang digunakan adalah teknik analisis statistik nonparametrik. Instrumen uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Kriteria normalitas yang digunakan adalah kriteria dari Santoso (2006) yaitu nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, distribusi adalah tidak normal dan nilai Signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, distribusi adalah normal (Gozali, Lubis, and Syaifuddin 2020).

#### Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel orientasi kerja (X<sub>1</sub>), budaya kerja (X<sub>2</sub>), serta produktivitas kerja karyawan (Y), dengan cara menghitung rata-rata (mean) dari masing-masing variabel penelitian (Gozali, Lubis, and Syaifuddin 2020).



Gambar 1. Konstelasi Model penelitian

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Efisiensi Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dasar perhitungan yang digunakan adalah dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 21 dan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2010. Analisa data digunakan untuk dapat menjelaskan tentang masalah yang diselidiki dalam tugas akhir ini, yaitu masalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas atau variable independen (X<sub>1</sub>) orientasi kerja dan budaya kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel terikat atau variable dependen (Y) produktivitas kerja serta pengaruh variabel X terhadap variabel Y melalui analisis sebagai berikut:

1. Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).
3. Uji Koefisien Korelasi (*Product Moment*). Koefisien korelasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila dua variabel tersebut berbentuk interval atau ratio dan sumber dari dua variabel tersebut adalah sama. Dalam perhitungan koefisien korelasi berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu) atau 0 (nol) sampai -1 (minus satu). Jika nilai semakin mendekati 1 (satu) atau -1 (minus satu), hubungan semakin kuat. Sebaliknya, jika mendekati 0 (nol) maka hubungan semakin lemah.

Uji validitas dalam penelitian ini akan digunakan untuk menguji setiap variabel instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian berisi 15 pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 26 dan kemudian membandingkan  $r$  hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)* >  $r$  dan kemudian membandingkan  $r$  hitung dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)* >  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam hal ini jumlah sampel dalam penelitian yaitu  $N=30$  dan nilai signifikansi 5% atau 0,05 maka besarnya  $r$  tabel = 0,361(dengan melihat  $r$  tabel *product moment* pada lampiran). Berikut ini hasil uji validitas variabel orientasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1. Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized |       |            |
|--|-------|------------|
| Cronbach's Alpha                             | Items | N of Items |
| .785   | .760  | 24         |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Pada hasil perhitungan reliabilitas didapatkan hasil Cronbach Alfa sebesar 0,76 atau 76 % menurut kriteria Nunnaly (1994) bisa dikatakan reliable.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

|              | Mean  | Std. Deviation | N  |
|--------------|-------|----------------|----|
| Total_Proker | 28.22 | 4.243          | 83 |
| Total_Orien  | 31.96 | 1.392          | 83 |
| Total_Buker  | 30.52 | 2.592          | 83 |

Sumber : Hasil oleh data SPSS

Dari data tabel 2 dijelaskan bahwa jumlah populasi yang dilakukan untuk mengambil data sebanyak 83 orang bahwa sebanyak 28.22% dari jumlah populasi 83 orang merupakan mempunyai pandangan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan orientasi kerja serta budaya kerja. Sedangkan untuk 31.96% menyatakan bahwa orientasi kerja mempunyai hubungan yang kuat antara budaya kerja dengan 30.52% dan keduanya mempunyai keterkaitan.

Tabel 3. Analisis Korelasi

|                        | Total_P<br>roker | Total_<br>Orien | Total_B<br>uker |
|------------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| Pearson<br>Correlation | Total_Proker     | 1.000           | .228<br>.548    |
|                        | Total_Orien      | .228            | 1.000<br>.154   |
|                        | Total_Buker      | .548            | .154<br>1.000   |
| Sig. (1-<br>tailed)    | Total_Proker     | .               | .019<br>.000    |
|                        | Total_Orien      | .019            | .               |
|                        | Total_Buker      | .000            | .082<br>.       |

| N | Total_Proker | 83 | 83 | 83 |
|---|--------------|----|----|----|
|   | Total_Orien  | 83 | 83 | 83 |
|   | Total_Buker  | 83 | 83 | 83 |

Sumber : Hasil oleh data SPSS

Dari Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian korelasi yang telah dilakukan terhadap 83 responden dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel di atas, pada hipotesis ketiga mampu membuktikan  $H_01$  ditolak dan menerima  $H_a2$ . Dengan diperoleh nilai *pearson correlation* produktivitas kerja sebesar 1.000 dan nilai signifikansi 0.000 dimana sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi masih dibawah 0.05, maka artinya adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara orientasi kerja dengan budaya kerja karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta. Apabila orientasi kerja mengalami penambahan atau peningkatan maka budaya kerja karyawan juga akan berdampak menjadi lebih baik dan sebaliknya, sehingga hubungan ini keterkaitannya sangat kuat.

Tabel 4. Koefisien Korelasi

| Model        | Unstandardized<br>Coefficients | Standardized<br>Coefficients | Std.<br>Error | t      | Sig. |
|--------------|--------------------------------|------------------------------|---------------|--------|------|
|              |                                |                              |               |        |      |
| 1 (Constant) | 5.958                          |                              | 10.548        | .565   | .574 |
| Total_Orien  | .696                           | .330                         | .228          | 2.112  | .038 |
| 2 (Constant) | -12.390                        |                              | 9.556         | -1.296 | .199 |
| Total_Orien  | .450                           | .284                         | .148          | 1.584  | .117 |
| Total_Buker  | .859                           | .153                         | .525          | 5.629  | .000 |

a. Dependent Variable: Total\_Proker  
Sumber : Hasil olah data SPSS

Pada Tabel 4. memperlihatkan hasil pengujian hipotesis  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Terlihat  $p$ -value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau  $t$  hitung sebesar 5.625 yang lebih besar dari  $t$  tabel (0.65) menunjukkan bahwa orientasi kerja dan budaya kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan mempertimbangkan nilai *pearson correlation* maka dapat dikatakan hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat dan dominan. Orientasi kerja karyawan yang positif dalam hal ini adalah keinginan dihargai dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Budaya kerja karyawan yang positif merupakan dorongan atau keinginan seorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan yang lebih baik untuk mencapai hasil yang lebih memuaskan. Karyawan yang mempunyai orientasi kerja dan budaya kerja karyawan yang tinggi akan mampu melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orientasi kerja dan budaya kerja yang positif dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan

berdampak positif terhadap aktifitas karyawan yang baik dan dapat memuaskan organisasi, meningkatkan keuntungan organisasi, sehingga juga berdampak pada orientasi kerja dan budaya kerja karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

Tabel 5. ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 77.056         | 1  | 77.056      | 4.461  | .038 |
|       | Residual   | 1399.040       | 81 | 17.272      |        |      |
|       | Total      | 1476.096       | 82 |             |        |      |
| 2     | Regression | 473.957        | 2  | 236.979     | 18.918 | .000 |
|       | Residual   | 1002.139       | 80 | 12.527      |        |      |
|       | Total      | 1476.096       | 82 |             |        |      |

Sumber : Hasil olah data SPSS

a. Dependent Variable: Total\_Proker

b. Predictors: (Constant), Total\_Orien

c. Predictors: (Constant), Total\_Orien, Total\_Buker

Pada Tabel 5 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, terlihat nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 atau F hitung sebesar 4.461 dan 18.918 yang lebih besar dari F tabel (0.31) menunjukkan bahwa orientasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian terhadap masalah penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan adanya hubungan yang kuat dan signifikansi antara orientasi kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa orientasi kerja yang memiliki nilai tepat guna dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian dapat disimpulkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang positif mampu melakukan melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa orientasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan PT Jakarta Central Asia Steel di Jakarta, artinya makin positif orientasi kerja dan budaya kerja maka makin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada para praktisi yang hendak mengimplementasikan serta mengembangkan suatu kebijakan organisasi serta

diharapkan dari hasil penelitian ini para manajer dapat menyiapkan suatu strategi untuk menciptakan orientasi kerja yang memiliki nilai tepat guna dan strategi untuk menghadapi budaya kerja yang kurang setuju dengan suatu kebijakan baru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian berikutnya mengenai kebijakan organisasi yang relevan.

## REFERENSI

- Gozali, Luli Achmad, Yusniar Lubis dan Syaifuddin Syaifuddin. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis* 2(2): 167–80.
- Juliningrum, Emmy, dan Achmad Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 11, No 4 Desember 2013.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Jakarta: PT Grasindo.
- Harsanto, Budi. 2017. *Dasar Ilmu Manajemen Operasi*. ed. Sona Sonjaya. Bandung: UNPAD PRESS.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Vol 3. No.2 Link: [http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1360/pdf\\_202](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1360/pdf_202) diakses 14 Desember 2021 .
- H.M, Muhammad Anwar. 2017. *Pengantar Kewirausahaan Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Ke. ed. Y. Rendy. Jakarta: Kencana.
- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM: Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah - Rajawali Pers*. Cetakan Ke. ed. Hidayati. Depok Jawa Barat: Raja Grafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id>.
- Pramono, Tommi Setyo. 2020. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol Issue 6 Juli 2020 E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-524
- Ratnasari, Sri langgeng dan Mutia Septiani. 2020. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review* Vol 2 No 1 Juli 2020 <http://dx.doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>
- Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, Erika Revida, Rolyana Ferinia, Marisi

- Butarbutar, Leon A Abdilah, Andriasan Sudarso, Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Ika Yuniwati, A Nururrochman Hidayatulloh, Irawati HM, Nurmadhani Fitri Suyuthi. 2021. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sudanang, Ertanta Ari, dan Sabda Elisa Priyanto. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah* Vol 1 No 14 Januari 2020 ISSN: 2716-2664.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Sudaryo, Yoyo Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. ed. Theodoros Erang. Yogyakarta: Andi
- Wijoyo, Hadion. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pertama. ed. Musnaini dan Hadion Wijoyo. Sumatera Barat-Indonesia 27361: Insan Cendikia Mandiri. [www.insancendikiamandiri.co.id](http://www.insancendikiamandiri.co.id).