



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suramto
(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto
(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi
(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang
(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi
(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman
(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco
(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti
(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi
(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi
(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian
(127-150)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suramto

(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto

(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi

(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang

(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi

(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman

(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco

(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti

(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi

(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi

(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian

(127-150)

REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR

Boyke Hatman

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : boyke.ht@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya perusahaan dan kenyamanan kerja terhadap daya produksi karyawan. Budaya perusahaan dan persepsi yang baik dari karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan yang ditetapkan. Tetapi sebaliknya karyawan yang memiliki budaya perusahaandan persepsi yang tidak baik sudah tentu akan sukar untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan. Kesadaran budaya perusahaan atau organisasi dalam bisnis dan organisasi lain Karyawan memiliki peran dan pengaturan diri yang fleksibel, dan kolaborasi sangat dihargai. dan telah menghadapi tantangan transisi dengan berbagai keberhasilan dan kritik. Demikian pula, layanan menggunakan prinsip-prinsip manajemen sebagai bagian dari budaya perusahaan yang unik. Manajemen tangkas (agile management), pada dasarnya, berfokus pada hasil dengan strategi yang fleksibel yang sering kali mengelompokkan karyawan dalam pendekatan lingkungan awal untuk secara kreatif menangani masalah perusahaan yang dihadapi. Budaya perusahaan, baik yang dibentuk secara sengaja atau tumbuh secara organik, mencapai inti dari ideologi dan praktik perusahaan, dan memengaruhi setiap aspek bisnis, dari setiap karyawan hingga pelanggan hingga citra publik. Budaya perusahaan dan kenyamanan kerja tercermin dalam cara perusahaan mempekerjakan dan mempromosikan karyawan, atau dalam pernyataan misi perusahaannya. Perusahaan berusaha untuk menga-sosiasikan diri mereka dengan seperangkat nilai tertentu, mendefinisikan diri mereka sebagai organisasi yang inovatif atau sadar lingkungan. Budaya perusahaan menjadi penting karena dapat mendukung tujuan bisnis. Bagi perusahaan yang berfokus pada inovasi, memupuk budaya inovasi dapat menjadi penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif sehubungan dengan paten atau bentuk kekayaan intelektual lainnya

Kata Kunci : *Budaya Perusahaan, Kenyamanan Kerja, Daya Produksi*

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya perusahaan mengacu pada keyakinan dan perilaku yang menentukan bagaimana karyawan dan manajemen perusahaan berinteraksi dan menangani transaksi bisnis di luar. Seringkali, budaya perusahaan tersirat, tidak didefinisikan secara tegas, dan berkembang secara organik dari waktu ke waktu dari sifat kumulatif orang-orang yang dipekerjakan perusahaan. Budaya perusahaan akan tercermin dalam kode berpakaian, jam kerja, pengaturan kantor, tunjangan karyawan, pergantian, keputusan perekrutan, perlakuan terhadap klien, kepuasan klien, dan setiap aspek operasi lainnya. Budaya perusahaan mengacu pada keyakinan dan perilaku yang menentukan bagaimana karyawan dan manajemen perusahaan berinteraksi. Budaya perusahaan juga dipengaruhi oleh budaya dan tradisi nasional, tren ekonomi, perdagangan internasional, ukuran perusahaan, dan produk. Budaya perusahaan, baik dibentuk secara sengaja atau tumbuh secara organik, mencapai inti dari ideologi dan praktik perusahaan, dan memengaruhi setiap aspek bisnis.

Budaya perusahaan digunakan selama periode tersebut oleh manajer, sosiolog, dan akademisi lainnya untuk menggambarkan karakter perusahaan. Ini termasuk keyakinan dan perilaku umum, sistem nilai di seluruh perusahaan, strategi manajemen, budaya perusahaan dan hubungan karyawan, lingkungan kerja, dan sikap. Budaya perusahaan akan

terus memasukkan mitos asal perusahaan melalui pimpinan yang karismatik, serta simbol visual. strategi manajemen mendorong kreativitas, pemecahan masalah kolektif, dan kebebasan karyawan yang lebih besar telah menjadi norma dan pemikiran. untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis mereka. Kebijakan progresif seperti tunjangan karyawan yang komprehensif dan alternatif kepemimpinan hierarkis bahkan menghilangkan kantor dan bilik tertutup adalah tren yang mencerminkan generasi modern yang lebih sadar teknologi. Tren ini menandai perubahan dari budaya perusahaan yang agresif, individualistis, dan berisiko tinggi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan untuk memudahkan dalam pembahasan maka dibuatlah perumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh budaya perusahaan terhadap daya produksi karyawan pada PT. PQR ?
2. Seberapa besar pengaruh kenyamanan kerja terhadap daya produksi karyawan pada PT. PQR ?
3. Seberapa besar pengaruh kenyamanan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap daya produksi karyawan pada PT. PQR ?

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Budaya Perusahaan

Istilah budaya perusahaan mengacu pada keyakinan dan praktik

yang terkait dengan perusahaan tertentu. Misalnya, budaya perusahaan mungkin tercermin dalam cara perusahaan mempekerjakan dan mempromosikan karyawan, atau dalam pernyataan misi perusahaannya. Beberapa perusahaan berusaha untuk mengasosiasikan diri mereka dengan seperangkat nilai tertentu, seperti dengan mendefinisikan diri mereka sebagai organisasi yang inovatif atau sadar lingkungan. Budaya perusahaan menjadi penting karena dapat mendukung tujuan bisnis yang penting. Karyawan, misalnya, mungkin tertarik pada perusahaan yang budayanya mereka identifikasi, yang pada gilirannya dapat mendorong retensi karyawan dan perolehan bakat baru. Bagi perusahaan yang berfokus pada inovasi, memupuk budaya inovasi dapat menjadi penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif sehubungan dengan paten atau bentuk kekayaan intelektual lainnya.

Penyatuan pandangan dari orang-orang atau sumber daya manusia di dalam organisasi ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dan organisasi, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi/instansi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang di kenal dengan istilah "Corporate Culture" (Schein, Edgar H, 2019 : 69).

Budaya secara umum didefinisikan sebagai adat-istiadat, tata-cara, nilai yang hidup dalam suatu kelompok tertentu. R. Linton seperti yang dikutip Rohiman Notowidagdo (2017 : 23) menyebutkan bahwa kebudayaan ialah konfigurasi dari tingkah laku yang dipelajari dan hasil tingkah laku, yang unsur-unsur pembentukannya didukung dan diteruskan oleh anggota dari masyarakat tertentu.

Sedangkan menurut American Heritage Dictionary dalam Kotter dan Heskett (2011 : 3) definisi budaya adalah totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dua pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk, yang ditransmisikan bersama.

Budaya dapat dikatakan relatif stabil sifatnya, biasanya berubah sangat lambat. Beberapa fungsi budaya adalah sebagai identitas dan citra suatu masyarakat, pengikat suatu masyarakat, sumber inspirasi, kebanggaan, dan sumber daya, Sebagai kekuatan penggerak, sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah, sebagai pola perilaku, Sebagai warisan, pengganti formalisasi, sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan, sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk bangsa. Dalam dunia organisasi, para peneliti dan pemimpin menggunakannya untuk menunjuk pada praktik mengatur orang serta aspek lain dalam lingkup

organisasi. Selain itu juga dipakai untuk menunjuk nilai-nilai dan semangat yang hidup dalam organisasi. Dalam kaitan inilah budaya tersebut menjadi bahan studi dalam organisasi.

Definisi organisasi menurut Gareth R Jones (2013 : 4) adalah : “Organisasi adalah alat yang digunakan orang-orang secara individu atau kelompok untuk menghasilkan berbagai macam tujuan”. Sedangkan Hari Lubis dan Martani Huseini (2013 : 1) menyatakan bahwa organisasi adalah sesuatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Definisi budaya organisasi menurut Schein (2013 : 2) menunjukkan nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen organisasi sebagaimana halnya praktik-praktik manajemen dan perilaku yang mempertegas dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Sementara itu mengenai definisi budaya organisasi, Robins (2017 : 12) menyatakan pendapatnya bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dikatakan valid

dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan dimensi keramahan dalam hubungan antara orang-orang dalam suatu organisasi dan dimensi soliditas (solidaritas tinggi berarti bahwa orang dapat bekerja sama dengan baik menuju tujuan bersama, bahkan ketika mereka memiliki perselisihan atau konflik pribadi), ada empat jenis budaya perusahaan: 1) **daya komunal** (*communal culture*): memberi anggotanya rasa memiliki dan juga didorong tugas. Pemimpin budaya ini biasanya sangat inspirasional dan karismatik. Sisi negatifnya adalah mereka sering memiliki pengaruh terlalu besar dan anggota jarang vokal. 2) **Budaya jaringan** (*networked culture*): anggota adalah sebagai teman dan keluarga yang memiliki kontak dekat dan peduli satu sama lain. Mereka bersedia saling membantu dan berbagi informasi. Sisi negatifnya adalah mereka begitu dekat dan ramah satu sama lain sehingga mereka enggan mengkritik daya produksi yang buruk. 3) *Mercenary culture*: berfokus pada tujuan yang ketat. Tujuan harus dipenuhi dan pekerjaan dilakukan dengan cepat. Semua orang fokus pada tujuan dan objektivitas. Sisi negatifnya adalah mereka yang daya produksinya buruk mungkin diperlakukan tidak manusiawi. 4) **Budaya**

terfragmentasi (*fragmented culture*): rasa memiliki dan identifikasi dengan organisasi biasanya sangat lemah. Para individualis merupakan organisasi, dan komitmen mereka diberikan pertama kepada anggota individu dan pekerjaan tugas. Sisi negatifnya adalah kurangnya kerjasama.

B. Pengertian Kenyamanan Kerja

Kenyamanan karyawan mengisyaratkan moral karyawan secara keseluruhan dan dipandang sangat penting oleh sebagian besar perusahaan. Karyawan yang puas merupakan pra kondisi bagi meningkatnya produktivitas, daya tanggap, mutu dan layanan kepada para karyawan (Kaplan, 2014 : 112) oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tingkat kenyamanan para karyawan yang lebih tinggi perlu memiliki para karyawan yang dilayani oleh karyawan yang terpuaskan oleh instansi. Moral karyawan terutama penting bagi banyak perusahaan dengan bayaran dan kemampuan paling rendah berinteraksi langsung dengan para karyawan itu.

Kenyamanan kerja biasanya berkenaan dengan hal yang menyenangkan dan kadang juga ada pada hal-hal yang tidak menyenangkan. Kenyamanan kerja bersifat dinamis, yang berarti berkembang terus. Oleh karena itu, kenyamanan bersifat relatif. Selain itu, sejalan dengan pernyataan tersebut, Gibson, et.al (2013 : 449) menyatakan, "*Job satisfaction is refers to the positive or negative aspect of an individual's attitude his job or some*

feature of the job". Artinya, kenyamanan kerja cenderung mengandung aspek positif dan negatif dari reaksi individu menuju tugasnya di masa depan. Selanjutnya ditambahkan oleh Gibson, et.al. bahwa perbedaan pandangan terhadap perolehan intrinsik dan ekstrinsik di mana intrinsik meliputi varietas, otonomi, identitas dan lain-lain. Ekstrinsik meliputi upah, kondisi kerja, teman sekerja dan pengawasan di tempat kerja. Perbedaan kenyamanan juga dapat terjadi karena perbedaan keterlibatan orang dalam pekerjaan.

Sebagian besar dari karyawan beranggapan bahwa kualitas kerja merupakan komponen utama dari kualitas hidup. Karyawan dalam bekerja idealnya selalu berusaha mencari kenyamanan baik lahir maupun batin. Kenyamanan itu bisa didapatkan melalui usaha sendiri atau pemberian orang lain, seperti hadiah (bonus), warisan dan sebagainya.

Berkenaan dengan kenyamanan kerja, kenyamanan itu bersifat reaksi individual dan emosional. Senada pendapat Gibson, et.al. (2010 : 449) di atas yang menyatakan bahwa kenyamanan kerja bersifat positif dan negatif. Dalam hal ini, peneliti berpihak pada pendapat Sloane bahwa kenyamanan kerja itu bersifat positif karena dapat menyenangkan orang yang merasa puas.

Menurut pendapat Edward Lawler seperti yang dikutip Gibson, et.al. (2014 : 170–172) menyatakan bahwa Kenyamanan dari imbalan adalah fungsi dari banyak imbalan yang diterima dan berapa

banyak menurut perasaan karyawan yang harus diterima, perasaan individu tentang kenyamanan dipengaruhi oleh perbandingan apa yang terjadi pada diri orang lain, tingkat kenyamanan dipengaruhi oleh rasa puas karyawan dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik di mana imbalan intrinsik merupakan imbalan yang dinilai dari dalam dan berkenaan dengan pelaksanaan berprestasi. sedangkan imbalan ekstrinsik berasal dari pekerjaan itu sendiri misalnya : gaji atau upah, tunjangan, promosi yang dapat dinilai dengan uang yang diperoleh, beberapa imbalan ekstrinsik memuaskan karena imbalan tersebut mengarah pada imbalan lain yang menyangkut : prestasi, otonomi, kebebasan, keamanan, dan perlindungan.

Davis (2015 : 83) menyatakan, "*Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with their work. Job satisfaction is dynamic*". Artinya, Kenyamanan kerja adalah rasa senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut As'ad (2015 : 104), kenyamanan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Maksudnya bahwa kenyamanan kerja itu dipandang sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat As'ad tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kenyamanan kerja.

Robbins (2014 : 181) menuliskan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kenyamanan kerja adalah kerja yang secara mental

menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

As'ad (2015:117) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja adalah 1) Faktor Psikologis yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi : minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan. 2) Faktor Sosial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan , dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis kelaminnya. 3) Faktor Fisik yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. 4) Faktor Finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi : sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya.

C. Pengertian Daya Produksi

Pengertian daya produksi secara umum dapat dikatakan sebagai besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai akan diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan atau sasaran-sasaran

Perusahaan atau Perusahaan di mana ia bekerja (William B. Werther dan Keith Davis, 2014 : 67).

Daya produksi karyawan dalam Perusahaan merupakan tanggung jawab utama seorang manajer, dimana manajer membantu karyawannya agar berprestasi lebih baik. Penilaian daya produksi dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan daya produksi karyawan (J. Soeprihanto, 2018 : 7).

Suatu penilaian yang mengkaji kepribadian karyawan kurang berguna untuk mengkaji daya produksi atau kontribusi yang telah diberikan karyawan untuk mencapai sasaran Perusahaan. Sasaran penilaian daya produksi adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka sendiri seperti apa adanya. Karyawan yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki daya produksi karyawan dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan daya produksi karyawan. Harus ada kesepakatan bersama tentang rencana pengembangan untuk masa penilaian daya produksi mendatang. Manajemen harus tetap mengawasi kemajuan karyawan sepanjang tahun pada saat rencana pengembangan tersebut dilaksanakan. Karyawan berada dalam posisi yang jauh lebih baik untuk menentukan kemajuan individu ke arah tingkat daya produksi yang lebih tinggi

bila karyawan terlibat dalam penulisan standar daya produksi untuk daya produksi yang akan datang serta menggunakan ukuran-ukuran yang telah disepakati dengan pihak manajemen (Sondang Siagian, 2019 : 186).

Standar daya produksi tersebut realistis, dapat diukur dan dapat dicapai oleh jabatan pekerjaan karyawan tersebut. Standar daya produksi dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan, dimana setiap karyawan mengusulkan sasaran-sasarannya sendiri kepada manajemen secara tertulis, bila keduanya menyepakati setiap sasaran, kemudian dapat dibuat pernyataan sasaran secara tertulis.

Standar daya produksi dianggap berhasil bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil daya produksinya akan diukur. Kebijakan Daya produksi Karyawan Kiat Membangun Perusahaan Menjelang Perdagangan Bebas Dunia mengemukakan bahwa :Performance atau daya produksi adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Dari konteks yang sedemikian itu, daya produksi pribadi (individual performance) dan daya produksi Perusahaan (corporate performance) sebagai berikut : tercapainya tujuan lembaga atau Perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada Perusahaan atau lembaga tersebut”.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara daya produksi perorangan (individual performance) dengan daya produksi lembaga (institutional performance) atau daya produksi Perusahaan (corporate performance). Dengan kata lain bila daya produksi karyawan (individu Performance) baik maka kemungkinan besar daya produksi Perusahaan (corporate performance) juga baik. Daya produksi seseorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia karena diberi gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan yang lebih baik.. Jadi daya produksi karyawan adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku karyawan dalam Perusahaan atau pola kerja secara keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian sangat perlu guna mendapatkan hasil yang maksimal. Objek dari penelitian ini adalah budaya

perusahaan dan kenyamanan kerja secara simultan terhadap daya produksi karyawan.

B. Data yang Dikumpulkan

Data-data yang dikumpulkan penulis terdiri atas data kualitatif. Data-data yang dikumpulkan antara lain data tentang Budaya Perusahaan, Kenyamanan Kerja dan daya produksi karyawan.

C. Sumber dan Teknik Pengambilan Data

Sumber data yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yang didisain dengan design cross sectional yaitu penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses inferensial dimana variabel diteliti pada waktu yang bersamaan. Adapun variabel-variabel yang diteliti karakteristiknya adalah efektivitas budaya perusahaan dan kenyamanan terhadap daya produksi yang ada.

D. Metode Analisis Data

Penulis menggunakan analisis korelasi dua variabel independen dan satu variabel depend yaitu variabel budaya perusahaan, kenyamanan dengan daya produksi karyawan

1. Analisis korelasi.

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga 1 atau dapat dituliskan sebagai $-1 < r < 1$.

Interval Koefisien Tingkat Hubungan

0,00 - 0,199 Sangat Rendah

0,20 - 0,399 Rendah

0,40 - 0,599 Sedang

0,60 - 0,799 Kuat

0,80 - 1,000 Sangat Kuat

Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai r^2

2. Analisis regresi

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana:

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai Y bila X_1 & $X_2 = 0$ (nilai konstan)

b = Koefisien regresi, independen.

X_1 & X_2 = Subyek pada variabel independen

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel *random continue* berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas yaitu kenyamanan kerja dan budaya perusahaan, didalam mewujudkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka akan digunakan persamaan regresi berganda, dimana rumus persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

4. Analisis Determinasi

Dari nilai korelasi sederhana yang telah diketahui selanjutnya dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut dengan koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus determinasi sederhana dapat ditulis sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Analisis Determinasi Berganda

$$R^2_{y12} = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

5. Uji Hipotesis

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_i - 0}{Se(\beta_i)}$$

$$se(bi) = \frac{\sqrt{MSE}}{\sqrt{(SSX_i)(1 - r^2_{X_1X_2X_3})}}$$

Dimana $Se(\beta_i)$ adalah standar error parameter dugaan β_i .

Kriteria Uji : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$: terima H_0
 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$: tolak H_0

Jika hipotesa nol ditolak, berarti peubah yang diuji berpengaruh nyata terhadap peubah tidak bebas. Sebaliknya, jika hipotesa nol diterima, maka peubah yang

diuji tidak berpengaruh nyata terhadap peubah.

Uji F hitung Mekanisme yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara serentak adalah :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan dalam uji F adalah :

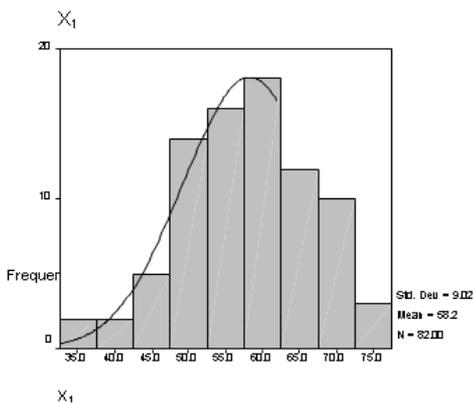
$$F \text{ hitung} = \frac{SSR / k}{SSE / n-k-1}$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisa yang dilakukan dapat diketahui sebagai berikut :

A. Budaya perusahaan (X₁)

hasil penelitian Budaya Organisasi (X₁), jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Gambar 4.1

Grafik Histogram Variabel X₁

Setiap tindakan yang akan dipilih jalankanlah dengan penuh antusias, yakinlah bahwa akan berhasil. Sikap optimis pada apa yang akan diraih sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja. Tentu karyawan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik kalau sebelum memulainya saja karyawan pesimis lebih dahulu. Langkah paling efektif adalah pimpinan harus tumbuhkan sikap optimis terhadap apapun pekerjaan yang sedang karyawan jalankan, sehingga karyawan akan selalu berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Sikap optimis penting terutama apabila karyawan sedang melakukan pekerjaan yang berat yang cenderung membosankan dan monoton, serta ditambah dengan situasi kerja yang tidak kondusif sehingga diperlukan kesabaran yang tinggi yang diikuti dengan semangat akan dapat menimbulkan kesan kepada lawan bicara bahwa karyawan adalah seorang yang hebat, penuh dengan semangat. Mungkin karyawan akan dianggap lemah, tidak punya semangat juang untuk dapat hidup, dan paling buruknya karyawan dianggap tidak mampu bekerja dengan baik. Sehingga mereka tidak mau menjalin hubungan dengan karyawan . Karyawan akan mendapatkan dirinya sendirian, dijauhi oleh relasi-relasi bisnis. Hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel budaya perusahaan menunjukkan bahwa skor terendah adalah 35 dan skor tertinggi adalah 75. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentangan skornya

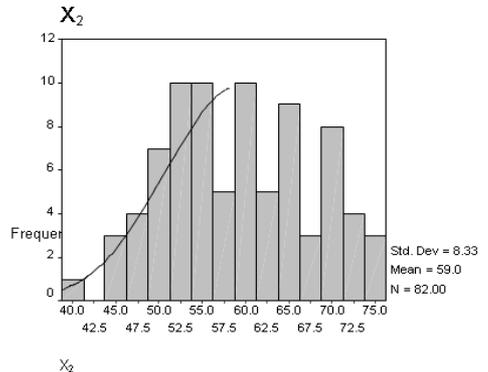
(range) adalah 40 (35-75). Angka-angka tersebut setelah dianalisis menghasilkan : Skor rata-rata (*Mean*) = 58,2195. Nilai tengah (*Median*) = 58,2857. Modus (*Mode*) = 57,00. Varians (*Variance*) = 81,4327. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 9,0240

B. Kenyamanan (X₂)

Kenyamana didapatkan dari dana yang diterima dari hasil kerja karyawan diperusahaan berupa upah atau gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kerjanya, upah ini merupakan faktor yang sangat vital dalam Direktorat, karena dari faktor inilah karyawan dapat menjadi bergairah bekerja yang menuju kepada efektivitas kerja yang meningkat atau juga dapat menyebabkan efektivitas kerja yang menurun (rendah), karena dengan upah inilah karyawan dapat menghidupkan keluarga atau disebut dengan sumber penghidupan. Perusahaan sebagai pihak pemberi upah melaksanakan pembayaran upah yang berpedoman kepada peraturan yang berlaku sehingga pembayaran upah itu berjalan dengan baik, maka tercapailah pembayaran upah yang adil dan layak. Upah atau gaji yang terdiri dari Gaji pokok (Kenaikan berkala yang diberikan paling cepat setiap satu tahu sekali Kenaikan yang disebabkan karena kenaikan golongan), Tunjangan-tunjangan (pokok dan structural) serta tunjangan tetap dan variable.

Dalam pelaksanaan pembangunan, karyawan mempunyai peranan dan arti

penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya. Dari hasil penyebaran kuesioner untuk data variabel kenyamanan kerja menunjukkan bahwa skor terendah adalah 40 dan skor tertinggi adalah 75. Dengan demikian, diperolehnya skor terendah dan tertinggi, maka rentangan skornya (range) adalah 35 (40-75). Angka-angka tersebut setelah dianalisis menghasilkan : Skor rata-rata (*Mean*) = 59,0488 .Nilai tengah (*Median*) = 58,8333. Modus (*Mode*) = 53,00. Varians (*Variance*) = 69,4050. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 8,3310. Sedangkan hasil penelitian Kenyamanan Kerja (X₂), jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut :

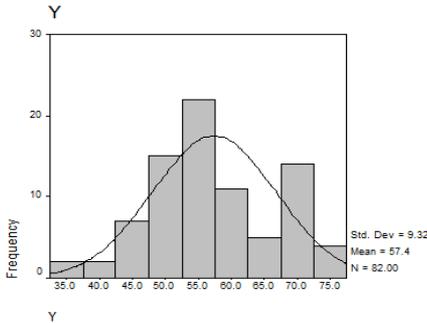


Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Gambar 4.2
Grafik Histogram Variabel X₂

C. Daya Produksi

Hasil penelitian daya produksi karyawan, jika digambarkan dalam bentuk grafik histogram, maka hasilnya akan terlihat sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Gambar 4.3
Grafik Histogram Variabel Y

Kemampuan seseorang untuk bekerja berawal dari kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dialaminya. Kepemimpinan dan lingkungan kerja pada dasarnya merupakan sarana bagi penambahan pengetahuan dan keterampilan manusia serta memberikan kemungkinan perubahan sikap serta motivasi berprestasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah faktor penunjang utama usaha peningkatan kinerja, di samping tentunya faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja yang bersangkutan.

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan adalah 1) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan yang akan diangkat dibuat oleh tim penilai dengan menggunakan bahan-bahan yang diberikan oleh pimpinan tempat karyawan yang bersangkutan menjalankan tugasnya. 2) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan yang sedang menjalankan tugas belajar dibuat oleh yang diberikan oleh pimpinan yang bersangkutan. 3) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Direktorat lain, dibuat oleh tim penilaian dengan menggunakan bahan-bahan dari pimpinan atau badan yang bersangkutan.

Prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk melaksanakan penilaian kinerja karyawan adalah 1) Pengiriman formulir penilaian prestasi yang dipergunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan ke masing-masing bidang, penilaian tersebut dikenal penilaian karya. Selanjutnya setiap bidang mengirimkan pada masing-masing kepada pejabat penilai, kemudian pejabat penilai memberikan daftar penilaian disertai dengan pedoman pelaksanaan penilaian. 2) Penilaian karyawan dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan pejabat penilai yang bersangkutan. 3) Setelah dilaksanakan penilaian, daftar penilaian melaksanakan pekerjaan tersebut diterima oleh atasan pejabat penilai selambat-lambatnya bulan Desember dalam jangka waktu 1 (satu) tahun. Atasan pejabat

penilai memeriksa dengan seksama isi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan termasuk keberatan yang diajukan oleh karyawan yang dinilai dan tanggapan pejabat penilai mempunyai alasan-alasan yang cukup, maka ia dapat mengadakan perubahan terhadap nilai yang diberikan oleh pejabat. Penilai baik dalam arti menaikkan nilai atau menurunkan nilai, perubahan nilai yang dilakukan oleh atasan pejabat penilai tidak dapat diganggu gugat.

Daftar hasil penilaian tersebut lebih lanjut dipakai sebagai bahan pertimbangan digunakan untuk menetapkan suatu mutasi ketenagakerjaan dalam tahun berikutnya kecuali ada perbuatan tercela dari karyawan yang bersangkutan yang dapat mengurangi nilai tersebut, Kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa hasil akhir skor terendah 36 dan skor tertinggi 75. Dengan demikian rentangan skornya adalah 39 (36-75). Setelah dianalisis lebih lanjut, angka-angka tersebut menghasilkan : Skor rata-rata (*Mean*) = 57,3902. Nilai tengah (*Median*) = 56,3077. Modus (*Mode*) = 56,00. Varians (*Variance*) = 86,8582. Simpangan baku (*Standard Deviation*) = 9,3198

D. Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Kenyamanan Terhadap Daya Produksi Karyawan

a. Uji Reliabilitas

Melalui penghitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach, sebagai berikut :

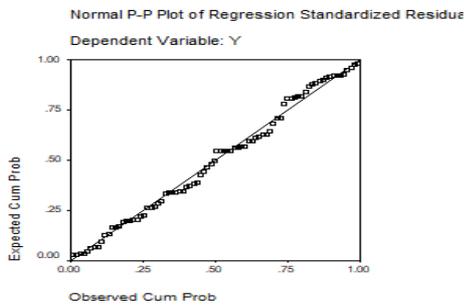
Tabel 4.1
Koefisien Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas
1.	Kenyamanan Kerja (X1)	0,9065
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,9205
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,9208

Sumber : Output SPSS Versi 21.0

Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (r_{hitung}) untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 82 orang ($n = 82$), dengan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,220$, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid).

b. Uji Normalitas Data

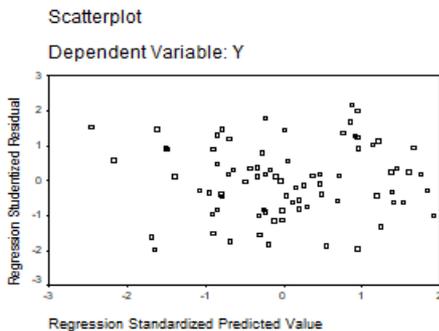


Sumber : SPSS Ver. 21.0

Gambar 4.4
Grafik NPP of Regression
Standarized Residual

Gambar Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara Expected Cumulative Probability dengan Observed Cumulative Probability, sehingga memenuhi persyaratan normalitas.

c. Uji Heterokedatisitas



Sumber : SPSS Ver. 21.0

Gambar 4.5
Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpecah di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

d. Korelasi

Tabel 4.2
Koefisien Korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.830	3.8394

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS Ver 21.0
Dari hasil perhitungan diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi berganda antara kenyamanan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah 0,913, artinya keeratan hubungan antara kenyamanan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 91,3%. Hubungan ini menunjukkan sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,000, yang berarti bahwa apabila kenyamanan kerja dan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya

Tabel 4.3
Penguujian Hipotesis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5870.961	2	2935.480	199.135	.000 ^b
	Residual	1164.551	79	14.741		
	Total	7035.512	81			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh F-hitung sebesar 199,135. Sedangkan harga kritis nilai F-tabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 79 pada α (0,05) sebesar 3,11.

Dengan demikian F-hitung (199,135) > Ftabel (3,11), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kenyamanan kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan daya produksi karyawan

V. KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian Dari hasil pembahasan penelitian yang menggunakan metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif, dapat disimpulkan bahwa :

Jika strategi menawarkan logika formal untuk mengarahkan orang ke arah tujuan perusahaan, maka budaya mengekspresikan tujuan melalui nilai-nilai dan kepercayaan. Budaya memandu

kegiatan melalui asumsi bersama dan norma kelompok.

Karena membentuk sikap dan perilaku, budaya dapat menjadi energi menuju tujuan bersama. Itu tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai target, tetapi merasa senang melakukannya. Oleh karena itu, budaya mempengaruhi produktivitas dan daya produksi mereka (dan juga perusahaan).

Citra perusahaan di mata para pemangku kepentingan juga tergantung pada norma dan standar perusahaan dalam menciptakan nilai. Ketika sebuah perusahaan menuntut karyawannya untuk menghormati pelanggan, itu memberi kesan positif. Memberikan layanan pelanggan yang luar biasa membutuhkan budaya dan pola pikir yang menekankan layanan yang sempurna dan pemecahan masalah pelanggan. Demikian juga, ketika perusahaan mengedepankan masalah lingkungan, publik akan melihatnya sebagai perilaku positif.

Pada akhirnya, kombinasi budaya yang selaras dengan strategi dan kepemimpinan mendorong hasil positif. Sebaliknya, budaya yang tidak efektif dapat mengurangi daya produksi organisasi. Tingkat absensi tinggi, turnover tinggi, dan hubungan pelanggan yang buruk adalah contoh dampak budaya buruk. Itu semua merugikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi, dan Jusuf Suit. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Syiar Media.
- Armstrong, Michael and Stephen Taylor. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, United Kingdom : Kogan Page Ltd
- Chen, MJ. (2007). *Competitive tension: The awareness-motivation-capability perspective*. Academy of Management Journal.
- Creswell. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Edgar H. Schein, Peter A. Schein (2019). *The Corporate Culture Survival Guide*, 3rd Edition. New Jersey, United States : Wiley
- Gibson, James L., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Halualani, Rana (2018) *Revel for Intercultural Competence: Interpersonal Communication Across Cultures -- Access Card*, 8th Edition, Myron W. Lustig, San Diego State University., Jolene Koester, California State University, Northridge, Pearson
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2012) *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- J Suprihanto (2018). *Manajemen*. Yogyakarta : UGM PRESS
- Jones, Gareth R (2013). *Organizational theory, design, and change*. USA : Pearson Prentice Hall
- J. Simanjuntak, Payaman, dalam pajar (2007). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kaplan ACT (2014) *Strategies, Practice, and Review*. Dallas : ThriftBooks
- Kotter, John P., James L. Heskett (2011). *Corporate Culture and Performance*. NY USA : Free Press
- Notowidagdo, Rohiman (2017) *Ilmu Budaya, Dasar Berdasarkan Al-Quran dan Hadits*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persad

- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. (2005). *Budaya perusahaan Organisasi: Strategi Meningkatkan Daya produksi Perusahaan*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Siagian, Sondang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukanto Reksohadiprojo dan T. Hani Handoko, (2012). *Organisasi: Teori Struktur dan Perilaku*, BPF. Yogyakarta.
- Swastha, Basu (2007) *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta Liberty
- Syarif, Rusli. (1987). *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Bandung: Angkasa