

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT *HOME CENTER* MEDAN

Hernawaty
STMB MULTI SMART
Jalan Merbabu Dalam No. 32 H Medan 20212
Email : manalu.herna@yahoo.co.id

Abstrak

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah komitmen organisasi yang kuat dan budaya organisasi yang baik. Menurunnya produktivitas karyawan karena tidak didukung dengan budaya organisasi yang kuat sehingga berdampak pada komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Home Center* Medan yang berjumlah 124 orang, Pengambilan sampel menggunakan sampel *accidental sampling* dengan jumlah responden 55 orang yang diperoleh dari rumus Slovin. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dan skala *Interval* dan diolah secara *statistic* dengan menggunakan metode Analisis Jalur dengan persamaan *structural* dan diolah dengan program SPSS 18.0

Berdasarkan hasil penelitian Uji R *Square* dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). pada hasil diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 80,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi dan budaya Organisasi sebesar 80,1% sedangkan sisanya 19,9 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti upah/kompensasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berasal dari luar model penelitian ini.

Dari hasil analisis diperoleh persamaan jalur yaitu : $Y = 0,437 X_1 + 0,622 X_2 + e$ Uji t pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) alpha 0,05 diperoleh nilai thitung $X_1 = 2,642 > t_{tabel} = 2,006$ dan probabilitas thitung $X_2 = 3,596 > 2,006$. Uji F pada taraf signifikan alpha 0,05 diperoleh diperoleh $F_{hitung} (104,716) > F_{tabel} (3.1751)$, maka hipotesis diterima yang artinya bahwa Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan. Secara parsial dan serentak.

Kata kunci : Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Produktivitas karyawan

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau karyawan, baik sebagai pemimpin maupun bawahan. Melihat keberadaan karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan produktivitas.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban karyawan.

Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk

mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

PT *Home Center* Indonesia Medan merupakan perusahaan swasta retail bergerak dalam bidang *furnishings*. Perusahaan dalam melaksanakan komitmen dan budaya organisasi terhadap produktivitas dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. karena di perusahaan tersebut di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar , Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan komitmen yang ada merasa tidak terikat atau tidak memiliki dalam organisasi sehingga ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan maka karyawan yang tinggal akan melaksanakan tugas yang melebihi pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan merupakan sebuah motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat. Budaya organisasi yang diterapkan dalam PT *Home Center* Medan yaitu yang dipimpin oleh seorang direktur perusahaan untuk mengatur karyawannya dengan memberikan arahan dan mengawasi kerja karyawannya dan juga memiliki

komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku karyawan.

Komitmen dan Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Mengingat begitu pentingnya hubungan komitmen dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Home center Indonesia Medan”**.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara *efektif* dan *efisien*. Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan “komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, hal ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Spector dalam Sopiah (2008) menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan pertukaran (*exchange approach*), dimana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.
2. Pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan pada orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Organisasi berbasis komitmen merupakan pekerjaan yang dirancang lebih luas daripada sebelumnya, untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja. Dengan hirarki manajemen lebih datar dan perbedaan status diperkecil, maka pengendalian dan koordinasi menjadi lebih baik pada tujuan bersama.

2.2 Budaya Organisasi

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku didalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan

dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi.

Menurut Ardana, et.al. (2009:166), “Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak”.

Schein dalam Rastodio (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Robin dalam Sopiah, (2008: 128) menyatakan budaya organisasi antara lain:

1. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi.
2. Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan.
3. Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu.
4. Asumsi dan kepercayaan yang terdapat pada anggota organisasi.

2.3 Produktivitas

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Menurut Gomes (2003) produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Menurut Schermerharn (2003: 7) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan

Menurut Hasibuan (2006: 126) produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan menurut Kapustin dalam Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.

2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:115) “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Home Center* Medan berjumlah 124 orang, dengan data sebagai berikut :

Menurut Sugiyono (2008 : 115), “sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi atau bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004 : 107), yaitu :

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kolonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%. Dari rumus tersebut di atas, maka jumlah sampel yang diambil dapat dihitung sebagi berikut :

$$n = \frac{124}{1 + (124)(0.1)^2}$$

n=55,36

nilai n yang diperoleh adalah 55,36, yang dapat dibulatkan menjadi 55. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.

2.5 Teknik Analisis Data

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Regresi Berganda (*Multiple linier Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap variabel terikat produktivitas karyawan.

Analisis regresi berganda dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan, dengan model matematik sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = produktivitas karyawan
 - X1 = komitmen organisasi
 - X2 = budaya organisasi
 - a = Konstanta
 - b₁, b₂ = Koefisien Regresi Linear Berganda
 - e = *Error of term* (tingkat kesalahan)
- Data - data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

Uji t (uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel yaitu pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- R² = Korelasi XY yang ditemukan
- n = jumlah sampel
- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-Tabel

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

- Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.
- H1 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya komitmen organisasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan. Ho diterima jika -t tabel < t hitung < t tabel pada $\alpha = 2,5$
- Ho ditolak (H1 diterima) jika -t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel pada $\alpha = 2,5 \%$.

Uji F (uji secara serempak)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- R = Koefisien Korelasi Berganda
- k = Jumlah Variabel
- n = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak adalah sebagai berikut:

- Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya komitmen organisasi dan budaya organisasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.

- H1 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya komitmen organisasi dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.
- Ho diterima bila F hitung < F tabel pada $\alpha = 5 \%$.
- Ho ditolak (H1 diterima) bila F hitung > F tabel pada $\alpha = 5 \%$

2.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan adalah merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%), besaran ini dinyatakan dengan notasi R. Dimana $R = r^2$. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan varian dan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat.

2.7 Pengujian Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas Menurut Azwar (2005:5), "Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur". Sugiyono mengemukakan bahwa , "Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi (r) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid".

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2006) uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan menggunakan fasilitas *Software SPSS (Statistic Package for The Social Science)* yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60

2.8 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolinieritas, Uji Heterosdastisitas, dan Uji Normalitas.

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dimiliki oleh analisis regresi linier berganda.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2005 : 135) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Jika nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005 : 137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan grafik *scatterplot* untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Caranya adalah dengan melihat grafik *scatterplot* tersebut. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homokedastisitas).

c. Uji Normalitas

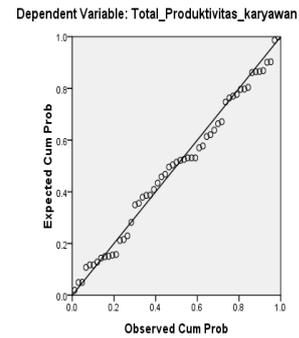
Menurut Ghozali (2005 : 132) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik yang pertama adalah dengan melihat grafik histogram. Cara lain yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik normal *probability plot* (Normal P-P Plot).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi dengan SPSS dan uji statistik dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik dengan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov (K-S) Test*.

a. Analisa Grafik

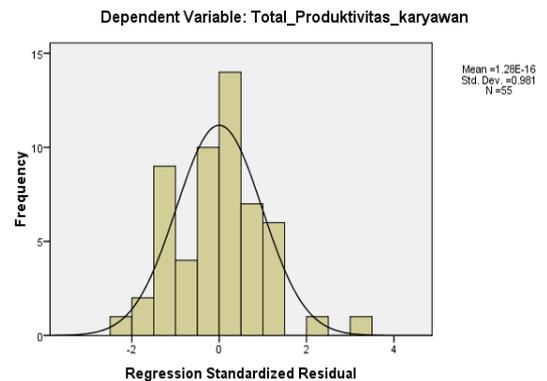
Analisa grafik yang dapat dipakai ada dua yaitu Pengujian normalitas dengan pendekatan grafik dapat dilihat pola-pola titik pada *PP Plot* dan grafik *histrogram*. Apabila titik pada plot mengikuti garis diagonal dapat dikatakan bahwa garis berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 18.0
Pada Gambar menunjukkan grafik plot terlihat titik-titik mengikuti data di sepanjang diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 18.0

Gambar Grafik Histogram

Gambar menunjukkan gambarnya telah berbentuk lonceng yang menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

b. Uji Statistik

Pengujian normalitas data dengan hanya melihat grafik dapat menyesatkan kalau tidak melihat dengan seksama, sehingga kita perlu melakukan uji normalitas dengan menggunakan statistik agar lebih meyakinkan. Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,5 maka data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 maka distribusi data adalah tidak normal. Hasil uji *kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69206555
Most Extreme Absolute Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test Distribution Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS18.0

Berdasarkan tabel diatas telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat Dari hasil perhitungan didapat nilai *Asymp. Sig.(2 tailed)* sebesar 0,960 yang berarti $0,960 > 0.05$, maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini adalah menggunakan uji VIF untuk masing- masing variabel lebih besar atau tidak. Bila VIF lebih besar maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas.

Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,177	5,639	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,177	5,639	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 5.35 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi diperoleh sebesar $0,177 > 0.1$ dan nilai VIF yang diperoleh sebesar $5,639 < 0,1$ artinya tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki

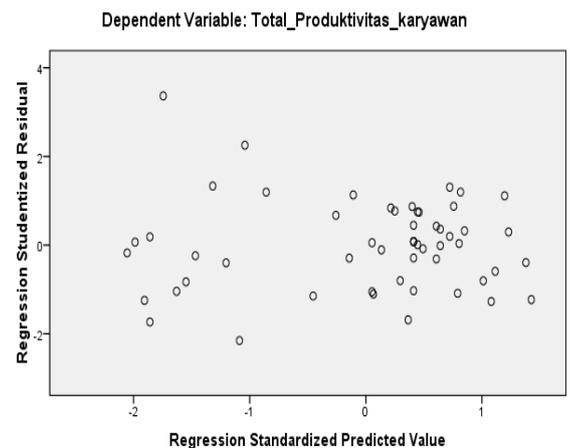
tolerance value lebih kecil dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolonieritas dapat terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode formal yaitu melalui pendekatan grafik.

Uji heteroskedastisitas pada program SPSS dilakukan dengan membuat grafik *scatterplot* antara *Zprediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) yang merupakan variabel terikat. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar berikut ini:

Gambar
Gambar Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Dari grafik *scatterplot* yang disajikan dapat memperlihatkan titik- titik yang menyebar secara acak,tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Home Center Indonesia Medan.

2.9 Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antar variabel bebas yang biasa disebut X1,X2 dan seterusnya dengan variabel terikat yang biasa disebut Y. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X1 dan X2) berupa variabel komitmen

organisasi dan budaya organisasi serta variabel terikat komitmen organisasi, penulis menggunakan bantuan SPSS (*statistic product and service solution*) versi 18.0. Hasil out put yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.959	2.165	
Total_komitmen	.437	.165	.388
Total_budaya	.622	.173	.528

a. Dependent Variable:
Total_Produktivitas_karyawan

Berdasarkan Tabel menunjukkan persamaan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT *Home Center* Indonesia Medan dalam penelitian adalah :

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

$$Y = 5,959 + 0,437 X_1 + 0,622 X_2 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar (5.959) menyatakan jika variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dianggap konstan, maka produktivitas karyawan pada PT *Home Center* Indonesia Medan adalah sebesar 5,959.
- Nilai Koefisien b₁ sebesar (0,437), artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dan variabel budaya organisasi dianggap konstan, produktivitas karyawan pada PT *Home Center* Indonesia Medan akan mengalami peningkatan sebesar 0,437
- Nilai koefisien b₂ sebesar (0,622), artinya jika budaya organisasi ditingkatkan satu satuan dan variabel komitmen organisasi dianggap konstan, maka produktivitas karyawan pada PT *Home Center* Indonesia Medan akan mengalami peningkatan sebesar 0,622 komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT *Home Center* Indonesia Medan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂).

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi variabel berganda (R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dukungan komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT *Home Center* Indonesia Medan. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.793	2.743

a. Predictors: (Constant), Total_budaya, Total_komitmen

b. Dependent Variable: Total_Produktivitas_karyawan

Berdasarkan Tabel Menunjukkan bahwa R= 0,895 berarti bahwa hubungan antar komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap produktivitas karyawan pada PT *Home Center* Indonesia Medan memiliki hubungan yang cukup kuat. Angka R Square atau determinan sebesar 0,801 Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT *Home Center* Indonesia Medan sebesar 80,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti upah/kompensasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berasal dari luar model penelitian ini.

Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak/ bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.38 berikut ini:

Tabel 5.38
Hasil Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1576.178	2	788.089	104.716	.000 ^a
	Residual	391.350	52	7.526		
	Total	1967.527	54			

a. Predictors: (Constant), Total_budaya, Total_komitmen

b. Dependent Variable: Total_Produktivitas_karyawan

Peneliti dalam menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:
df (pembilang) = k-1; df (penyebut) = n-k
Keterangan:

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 55 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

1) df₁ (pembilang) = k-1

- df (pembilang) = 3-1 = 2
- 2) df2 (penyebut) = n-k
- df (penyebut) = 55-3 = 52

Nilai f_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel* dengan rumus FINV(nilai signifikan, df1, df2) yaitu FINV(0.05,2,52) dan hasil yang di dapat adalah 3.1751

Berdasarkan Tabel 5.36 diatas diperoleh nilai F_{hitung} (104,716) > F_{tabel} (3.1751), dan sig. a (0.000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Yaitu dengan kesimpulan bahwa $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu berupa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan produktivitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y), yaitu produktivitas karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.39 berikut ini:

Tabel
Hasil Uji t (Uji parsial)

Model		t	sig
1	Constant	2.752	.008
	Komitmen	2.642	.011
	Organisasi (X1)	3.596	.001
	Budaya Organisasi (X2)		

Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Komitmen_organisasi

Dependent Variable: Produktivitas_karyawan

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 55-2-1 = 52 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk tabel sebesar 2,006 dapat dicari di Ms Excel dengan cara =tinv(0;05;52) lalu Berdasarkan tabel 5.39 menunjukkan nilai thitung yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 2.642 dengan tingkat signifikan 0.011 dan nilai t tabel bernilai 2.006 sehingga t thitung > ttabel (2,642 > 2,006). Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Nilai pada thitung variabel budaya organisasi adalah 3,596 dengan tingkat signifikan 0,001 dan nilai t tabel bernilai 2,006 sehingga thitung > ttabel (3,596 > 2,006). Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan parsial terhadap produktivitas karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap

3. PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nopia Astriyani (2011), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Teori yang dikemukakan oleh sopiah (2008:164) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. komitmen organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor yang bukan dari dalam organisasi, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan bersifat positif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan ,maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan, karena semakin seseorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmen nya terhadap organisasi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Muhammad Rizki (2011), Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Sunarto (2003), menyatakan bahwa budaya organisasi beberapa fungsi yaitu sebagai pengikat organisasi, identitas organisasi, motivator, pedoman gaya kepemimpinan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Dan setiap karyawan untuk mencapai tujuan tersebut dan pada akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas karyawan.

Dari hasil hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas mempunyai pengaruh yang positif dan hasilnya sama dengan penelitian terdahulu sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan evaluasi pengaruh komitmen organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan maka penulis menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dimasa yang akan datang, sebagai berikut :

1. Dari hasil pengolahan data primer yang telah dilakukan peneliti memperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 5,959 + 0,437 X_1 + 0,622 X_2 + e$ dengan rincian sebagai berikut: Koefisien X_1 sebesar 0,437 , dan Koefisien X_2 sebesar 0,622. Menyatakan bahwa setiap terjadi perubahan komitmen organisasi dan budaya organisasi akan mempengaruhi Produktivitas Karyawan sebesar 0,437 pada variabel X_1 dan 0,622 pada variabel X_2 .
2. Hasil Uji hipotesis ini menyatakan bahwa X_1 (2,642) dan X_2 (3,596) > 2.006 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka hipotesis diterima yang artinya bahwa: Komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.
3. Hasil Uji F menyatakan bahwa taraf signifikan alpha 0,05 diperoleh $F_{hitung} (104,716) > F_{tabel} (3,1751)$, maka hipotesis diterima yang artinya bahwa Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan.
4. Uji *R Square* dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y). pada hasil diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 80,1 %. Nilai ini menunjukkan bahwa variable produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi dan budaya Organisasi 80,1 % sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh factor lain seperti upah/kompensasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berasal dari luar model penelitian ini.

4.2 Saran

Saran untuk kelangsungan perusahaan dan pembangunan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dan budaya organisasi perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi oleh karyawan PT *Home Center* Indonesia Medan
2. Pimpinan harus memperhatikan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan agar karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dari sebelumnya.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan..
4. Bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti tentang komitmen organisasi dan budaya

organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebaiknya menambahkan variable lain sehingga peneliti berikutnya dapat lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Armstrong, M. 2006. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Ardana, komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Azwar .2007:5. *Posedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ghozali .2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

———.2006. *Metode Riset untuk Bisnis dan ekonomi*. Jakarta : Erlangga

Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi

Kreitner, Robert dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta. Andi.

Makmuri Muchlas. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada

Mas: UD Fuad.2004. *Survai Diagnosis Organisasional konsep dan Aplikasi*. Penerbit UNDIP

Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Robert kreitner. 2003. *Asas- asas Budaya Perusahaan dan Aplikasinya dalam Praktek*, Cetakan Kedua, Penerbit : Rifineka, Bandung.University Press.

Robbins, Stephen P. Penerjemah Angelica, Diana. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Aditya Media.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat

Rastodio (2009). *Budaya Oganisasi*.jakarta.EGC

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara

Schermenharn, John R.2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Sopiah 2008. *Perilaku Organisasional*.Yogyakarta: Andi

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen sumber daya manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soekidjo notoatmodjo (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Sunarto. 2003. *Teori Organisasi*. Yogyakarta : Amus& Mahendro Total design.

Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 2003. *Pengantar Bisnis. Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Edisi V. Liberty. Yogyakarta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Medan

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Bukan Buku :

Klara inanta Arishanti. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja*. Jakarta

Muhammand Rizki. 2011. *pengaruh komitmen Organisasi, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas publik*. Semarang

Novia Astriyani 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja auditor*. Jakarta

Resti Ayu Dwifani. 2012. *Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas karyawan*. Medan