

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PR. Trubus Alami Malang

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PR. Trubus Alami Malang merupakan Anak perusahaan dari PT. Trubus Tulungagung yang berdiri tahun 2004 di Tulungagung. Pada mulanya perusahaan rokok yang didirikan oleh Bapak Purwanto yang juga merupakan pemilik Tunggal Perusahaan Rokok Trubus Alami. Industri ini merupakan usaha keluarga dengan skala industri rumah tangga.

Pada awal tahun 2005, seorang pemuda pengusaha asal Desa Gesikan, Kecamatan Pakel Kabupaten Tulungagung, bernama Purwanto merintis pendirian suatu badan usaha yang bergerak di bidang pembuatan rokok kretek di Desa Gempolan, Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung. Hal ini didukung oleh keahlian Bapak Purwanto yang merupakan pemain lama tembakau, disamping lingkungan keluarga dan lingkungan sekitar memang sangat erat dengan perdagangan tembakau. Dalam kurun waktu 5 tahun, perusahaan rokok ini semakin berkembang hingga dapat membangun pabrik yang cukup besar dan dapat membuka lapangan kerja baru bagi penduduk sekitar tempat pabrik didirikan. Produk yang dihasilkan berupa Sigaret Kretek Tangan bermerek “Trubus Alami Tulungagung”.

Awalnya unit produksi rokok Alami terpusat di Kota Tulungagung, Jawa Timur, dengan jumlah pekerja sekitar 20 – 30 orang. Seiring dengan permintaan pasar akan rokok Alami, produksi tidak hanya dilakukan di

Tulungagung namun didirikan juga pabrik di Malang dengan tenaga kerja mencapai 479 orang pada tahun 2015.

Bentuk perusahaan Roko Trubus Alami sejak awal berdiri hingga saat ini adalah perusahaan perorangan, dimana seluruh modal dan asetnya dimiliki oleh satu orang yaitu pendiri perusahaan, Bapak Purwanto. Bentuk ini dipertahankan dengan alasan besarnya modal, ukuran perusahaan, dan kemudahan dalam mengelola perusahaan. Perusahaan Rokok Alami memiliki jumlah modal dan ukuran perusahaan yang relatif masih kecil, oleh karena itu dirasa lebih mudah jika dimiliki dan dikelola oleh perseorangan. Sampai saat ini ada dua produk rokok kretek yang dihasilkan Perusahaan Rokok Trubus Alami yaitu Trubus Alami, dan Perusahaan Rokok Sejuk Alami.

Produk rokok yang dihasilkan berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) yang biasa disebut “Rokok Kretek”, ciri utama Produk SKT ini adalah tanpa menggunakan filter. Cita rasa baru yang ditampilkan oleh rokok produksi dari PR. Trubus Alami ternyata sangat diterima oleh pasar terutama pada wilayah Malang, Madura dan Bondowoso. Permintaan rokok kretek pada 3 kabupaten ini melonjak sangat bagus. PR. Trubus Alami memproduksi rokok kretek isi 12 batang dengan Merk “Trubus Alami“ , hanya 1 merek tersebut yang mampu mengantarkan PR. Trubus Alami sehingga masih berjalan lancar sampai dengan sekarang.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI:

Melayani pelanggan dengan semangat selalu berinovasi yang efektif dan efisien serta terus mengembangkan perusahaan kearah perbaikan produksi, perbaikan pemasaran serta kepuasan pelanggan.

MISI:

1. Meningkatkan pelayanan bagi agen, distributor maupun tingkat pengecer serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Meningkatkan mutu produk dan pelayanan kepada pelanggan.
3. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
4. Mengembangkan SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen.
5. Mengadakan penelitian dan pengembangan manajemen.

Dengan demikian PR. “TRUBUS ALAMI” akan senantiasa mengutamakan **Kepuasan Pelanggan** sebagai **Sasaran Utama** .

4.1.3 Legalitas Perusahaan

Surat Ijin Tempat Usaha berdasarkan Undang – Undang Gangguan No. 503/17/309/2007 dikeluarkan di Tulungagung tanggal 11 Oktober 2007 oleh Kepala Kantor Pelayanan Terpadu.

Surat Ijin Usaha Perdagangan Besar (SIUP-B) No. 503.3/48/209/2011 ditetapkan di Tulungagung tanggal 16 Desember 2011 oleh Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu.

Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak No. PEM84/WPJ.12/KP.0303/ 2006 ditetapkan di Tulungagung tanggal 08 Maret 2006 Kepala Seksi TUP.

Surat Ijin Industri (IUI) Besar No. 13.2.3/0013/209/2011 ditetapkan di Tulungagung tanggal 16 Desember 2011 oleh Kepala Badan Pelayanan Perijinan Terpadu.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan pada PR. Trubus Alami adalah struktur organisasi garis karena masing-masing bawahan memiliki satu atasan, perintah langsung dilakukan oleh atasan secara vertikal kepada masing-masing bawahan.

Struktur garis yang dimiliki PR. Trubus Alami Malang terdiri dari Direktur, Manager, Kabag. Produksi, Kabag. HRD dan *Public Relation*, Kabag. Keuangan, Kabag. PPIC Staf Administrasi yang memiliki wewenang dan tugas masing-masing.

4.1.5 Penjadwalan Aktivitas Kerja

Untuk menghasilkan produktivitas yang baik dibutuhkan suatu penjadwalan yang efektif dan seimbang antara pihak manajemen dan seluruh jajaran tenaga kerja, sehingga kedisiplinan bisa sama rata diterapkan dalam lingkungan kerja. Waktu kerja dalam PR. Trubus Alami Malang sesuai dengan UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jam kerja efektif pada pabrik untuk tenaga kerja tetap adalah 8,5 jam dengan 1,5 jam istirahat, tenaga kerja harian 9 jam dengan 1,5 jam istirahat, borongan 9,5 jam dengan

jam istirahat kondisional. Sedangkan dikantor untuk tenaga kerja tetap 8,5 jam dengan 1,5 jam istirahat, sementara untuk sales area tidak terikat jam kerja, akan tetapi dilihat apakah semua daerah distribusi sudah terpenuhi atau tidak. Jam kerja PR. Trubus Alami dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Jam Kerja PR. Trubus Alami

No	Bagian	Jam Kerja
1.	Penanganan Bahan	07.00 – 16.00
2.	Giling <i>Packing</i> Leader giling dan <i>Packing</i> a. Inspeksi b. Pengawasan Tenaga kerja borongan dan harian subunit giling dan <i>Packing</i>	06.30 – 16.00 07.00 – 09.00 09.00 – 16.00 06.30 – 16.00
3.	Kantor	08.00 – 16.00

Jam kerja dari pekerja harian dimulai pukul 07.00 – 11.30 WIB istirahat pukul 11.30 – 13.00 WIB kemudian dilanjutkan pukul 13.00 – 16.00 WIB. Tenaga kerja borongan mulai pukul 06.30 – 16.00 WIB istirahat kondisional karena pekerja borongan maka istirahat sangat diminimalisir untuk mendapatkan produktivitas yang akan mempengaruhi jumlah penghasilan.

Jam kerja kantor digunakan untuk tenaga kerja tidak langsung. Dalam 1 minggu kerja terdapat 5 hari kerja dan 2 hari libur. Adanya jam lembur apabila produksi meningkat dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan

waktu kerja yang telah ditentukan. Jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB s/d 16.00 WIB.

Jam kerja Produksi digunakan untuk tenaga kerja yang langsung berhubungan dengan proses produksi. Pada bagian penanganan bahan pekerjaan dimulai pukul 07.00 WIB – 16.00 WIB istirahat dilakukan pada pukul 06.30 WIB – 16.00 WIB istirahat dilakukan kondisional. Hal ini dikarenakan pekerja mengejar target borongan, sehingga istirahat dilakukan seperlunya.

4.1.6 Tata Letak Fasilitas

Tata letak produksi pada PR Trubus Alami berkaitan dengan produksi rokok kretek Trubus Alami menggunakan jenis process layout, yaitu tata letak fasilitas berupa mesin dan peralatan sejenis diletakkan secara berurutan sesuai dengan alur proses produksi (Wignjosuebrotto, 2003). Pada lampiran 13 (Product Layout) menunjukkan bahwa, Perusahaan Rokok Trubus Alami menggunakan alur proses kerja model straightline yaitu alur proses kerja dalam perusahaan membentuk sebuah garis lurus dalam artian tidak ada proses yang berjalan mundur ke lokasi yang telah dilewati untuk melakukan proses ulang, penggunaan model straightline karena setiap output dari setiap proses merupakan input bagi proses berikutnya dan luas area produksi yang dirasa mencukupi untuk digunakannya model straightline sebagai bentuk atau model layout.

4.1.7 Proses Produksi PR. Trubus Alami Malang

Di pabrik rokok Trubus Alami proses produksi dibagi dalam unit besar yaitu unit pengolahan bahan dan unit *gilling packing*. Pada unit pengolahan bahan terdapat tiga sub unit yaitu TSL (tembakau selep), TSS (tembakau semprot), dan TSG (pencampuran cengkeh). Pada unit *gilling packing* terdapat sub unit *gilling* atau pelintingan dan sub unit *packing* atau pengepakan.

Proses produksi yang dilaksanakan oleh PR. Trubus Alami dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut :

1. Proses penyortiran dan pembersihan

Cengkeh sebelum dirajang terlebih dahulu direndam dalam air selama dua sampai tiga hari. Hal ini dilakukan untuk memudahkan perajangan, menghilangkan batu-batu kecil yang terdapat dalam cengkeh karena dapat merusak mesin. Untuk tembakau, dikeringkan kembali dengan sinar matahari untuk sebelum masuk ke proses perajangan.

2. Proses perajangan (sub unit TSS)

Proses perajangan tembakau dan cengkeh dilakukan dengan menggunakan *Tobacco Machine*, setelah itu dimasukkan dalam karung goni unuk disimpan dalam rak tembakau.

3. Proses penyemprotan

Proses ini merupakan proses pencampuran tembakau hasil pengayakan dengan saus sesuai dengan formula sehingga menghasilkan rasa yang khas pada rokok, pencampuran dilakukan sampai merata dan disimpan

dalam gudang fermentasi dalam waktu sebulan agar saus benar-benar meresap pada tembakau.

4. Proses pencampuran

Tembakau yang sudah diformulasi tadi akan dicampur dengan cengkeh yang sudah digiling sesuai dengan perhitungan formula yang telah ditetapkan. Perbandingan antara jumlah cengkeh dan tembakau dalam satu kali proses pencampuran adalah 41 kg cengkeh : 100 kg tembakau.

5. Pendistribusian ke pengolahan untuk dilinting

Tembakau formulasi yang telah disiapkan pada unit TSG di tampung di gudang TSG, tenaga kerja TSG bertugas mendistribusikan serta menyediakan keperluan unit GL dan PC, seperti bahan tambahan dan kemasan.

6. Proses pelintingan

Pelintingan dilakukan dengan alat manual berupa alat pelinting yang dioperasikan langsung oleh pekerja borongan. Dalam proses pelintingan, pekerja diharuskan melinting rokok dengan spesifikasi rokok yang telah ditentukan perusahaan dengan parameter kerapihan, kepadatan atau kekerasan dan diameter rokok.

7. Proses penyortiran

Proses penyortiran dilakukan terhadap rokok hasil kemarin, penyortiran bertujuan untuk memastikan mutu produk akhir tetap terjaga. Kriteria sortir yang digunakan yaitu rokok tidak terlalu padat atau lembek dan ukuran sesuai dengan yang telah ditentukan.

8. Proses pengemasan

Alat pengemasan dan mesin pengemas berupa elemen pemanas yang berfungsi sebagai *sealer* untuk mengemas dengan menggunakan bahan plastik yang merupakan kemasan sekunder rokok kretek Trubus Alami. Jumlah rokok per pak adalah 12 batang, setiap 1 *slove* rokok berisi 10 bungkus, dan setiap 1 bal berisi 20 *slove*, pengemasan *slove* kedalam bal dilakukan secara manual.

4.1.8 Tenaga Kerja Pelinting Rokok

Tenaga kerja pelinting rokok disebut juga tenaga kerja giling. Pada PR Trubus Alami adalah tenaga kerja langsung dengan upah borongan yang bekerja pada sub unit giling dan packing. Proses pelinting ini juga disebut sebagai proses giling. Target produktivitas rata-rata tenaga kerja giling yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 600 batang/hari.

Tenaga kerja giling di PR Trubus Alami dikelompokkan menjadi 7 grup, grup A sampai dengan grup D dikelompokkan sesuai dengan kemampuan produksi, grup F, G, H dikelompokkan menurut lokasi tempat tinggal, pengelompokan tersebut diantaranya adalah :

- a. Grup A memiliki kemampuan produksi rata-rata lebih dari 3000 batang rokok/hari
- b. Grup B memiliki kemampuan produksi rata-rata lebih dari 2000 batang rokok/hari
- c. Grup C memiliki kemampuan produksi lebih dari 1000 batang rokok/hari

- d. Grup D memiliki kemampuan produksi kurang dari 1000 batang rokok/hari
- e. Grup F, G, H merupakan pengelompokan yang dilakukan berdasarkan tempat tinggal pekerja agar mudah dilakukan penjemputan. Lokasi penjemputan berada di daerah Dampit, Pagak, Dan Lawang.

4.1.9 Pengupahan Tenaga Kerja Giling

Tenaga kerja giling diberikan upah sesuai dengan target produktivitas yang ditentukan oleh perusahaan. Target produktivitas minimal masing-masing tenaga kerja pelatihan adalah rata-rata 600 batang rokok/hari. Selama dalam masa pelatihan, tenaga kerja akan diberi upah sebesar Rp. 5000/ hari untuk produktivitas rata-rata kurang dari 600 batang/hari. Dan Rp. 12, untuk tenaga kerja pelatihan dengan produktivitas rata-rata lebih dari 600 batang/hari.

Bila dalam satu bulan secara konstan tenaga kerja mampu melewati masa pelatihan dan menghasilkan rokok dengan mutu baik lebih dari sejumlah target produksi minimal yang ditentukan, tenaga kerja giling yang melewati masa pelatihan akan dimasukkan ke dalam kelompok sesuai dengan tingkat produktivitas dan diberi upah sebesar Rp. 12,-/batang rokok. Upah minimum/hari pada tenaga kerja borongan akan lebih besar Rp. 2200,- bila dibandingkan dengan upah tenaga kerja giling selama masa training, karena berapapun batang rokok yang dihasilkan jumlah upah akan dihitung sebagai upah harian, hal ini yang menyebabkan tenaga kerja termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 81 orang. Penyajian data mengenai identitas responden yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan prosedurnya dengan jalan menyebarkan kuesioner dan meminta untuk mengisi kuisisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil identifikasi dari hasil penelitian diperoleh beberapa data responden sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Responden

Data Responden	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	-	0%
Perempuan	81	100%
Usia		
16-25 Tahun	28	34%
26-30 Tahun	19	23%
31-35 Tahun	12	15%
36-40 Tahun	11	14%
>40 Tahun	11	14%
Pendidikan		
SD	33	37%
SLTP	36	40%
SLTA	9	12%
D3	1	1%

S1	2	10%
Lama Bekerja		
<2 Tahun	12	14%
2-5 Tahun	57	72%
6-10 Tahun	12	14%

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan perempuan sejumlah 81 orang, dengan usia 16-25 tahun yaitu sebesar 28 dan tingkat pendidikan SLTP yaitu sebesar 36 orang, dan juga dengan lama bekerja selama 2-3 tahun yaitu sejumlah 57 orang.

4.2.3 Gambaran Distribusi Item

Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam koesioner yang akan disajikan jawaban responden berikut ini:

(1) Variabel Budaya Organisasi

Variabel ini terdiri dari empat (4) indikator yaitu pengarahan, integrasi, kontrol dan pola komunikasi. Semua indikator tersebut dijabarkan dalam 10 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
X1.1	31	38%	45	56%	5	6%	0	-	0	-
X1.2	38	47%	37	46%	5	6%	1	1%	0	-
X1.3	23	28%	30	37%	17	21%	11	14%	0	-
X1.4	25	31%	40	49%	14	17%	2	3%	0	-
X1.5	29	36%	43	53%	8	10%	1	1%	0	-
X1.6	24	30%	44	54%	12	15%	1	1%	0	-
X1.7	16	20%	50	62%	14	17%	1	1%	0	-
X1.8	29	36%	40	49%	9	11%	3	4%	0	-
X1.9	28	34%	44	54%	7	9%	2	3%	0	-
X1.10	35	43%	36	45%	6	7%	4	5%	0	-

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Berdasarkan data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa item (X1.1) yaitu pimpinan menjelaskan tugas yang akan dikerjakan, diketahui bahwa sebanyak 31 responden (38%) menyatakan sangat setuju, 45 responden (56%) menyatakan setuju, 5 responden (6%) menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pimpinan menjelaskan tentang tugas yang akan dikerjakan.

Pada item (X1.2) yaitu pimpinan memberikan petunjuk (contoh) umum atau khusus tentang pekerjaan, diketahui bahwa 38 responden (47%) menyatakan sangat setuju, 37 responden (46%) menyatakan setuju, 5 responden (6%) menyatakan cukup setuju, dan 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pimpinan yang memberikan petunjuk (contoh) umum atau khusus tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Pada item (X1.3) yaitu tujuan perusahaan tercapai, diketahui bahwa 23 responden (28%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (37%) menyatakan setuju, 17 responden (21%) menyatakan cukup setuju, 11 responden (13%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap tujuan perusahaan tercapai dengan baik dan sesuai target.

Pada item (X1.4) yaitu adanya koordinasi dari pihak perusahaan dan karyawan, diketahui bahwa 25 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (49%) menyatakan setuju, 14 responden (17%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap adanya koordinasi dari pihak perusahaan dan karyawan.

Pada item (X1.5) yaitu adanya pengawasan pimpinan kepada karyawan, diketahui bahwa 29 responden (36%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (53%) menyatakan setuju, 8 responden (10%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap adanya pengawasan pimpinan kepada karyawan.

Pada item (X1.6) yaitu adanya penilaian kerja, diketahui bahwa 24 responden (30%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (54%) menyatakan setuju, 12 responden (15%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap adanya penilaian kerja.

Pada item (X1.7) yaitu saling memberikan komunikasi antar unit, diketahui bahwa 16 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 50 responden (62%) menyatakan setuju, 14 responden (17%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju untuk saling memberikan komunikasi antar unit.

Pada item (X1.8) yaitu pimpinan memberi tahu dengan jelas perubahan-perubahan kebijakan di perusahaan, diketahui bahwa 29 responden (36%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (49%) menyatakan setuju, 9 responden (11%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pimpinan memberi tahu dengan jelas perubahan-perubahan kebijakan di perusahaan.

Pada item (X1.9) berbicara dengan bahasa yang santun, diketahui bahwa 28 responden (34%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (54%) menyatakan setuju, 7 responden (9%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap berkomunikasi menggunakan bahasa yang santun (berbicara dengan bahasa yang santun).

Pada item (X1.10) yaitu komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik, diketahui bahwa 35 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (45%) menyatakan setuju, 6 responden (7%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden setuju terhadap komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PR. Trubus Alami Malang mengatakan setuju tentang adanya budaya organisasi yang ada di PR. Trubus Alami Malang. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai budaya organisasi.

(2) Variabel Lingkungan Kerja

Variabel ini terdiri dari empat (2) indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Semua indikator tersebut dijabarkan dalam 6 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
X2.1	16	20%	31	38%	24	30%	10	12%	0	-
X2.2	6	7%	55	68%	18	22%	2	2%	0	-
X2.3	14	17%	44	54%	22	27%	1	1%	0	-
X2.4	18	22%	41	51%	18	22%	4	5%	0	-
X2.5	18	22%	45	56%	15	19%	3	4%	0	-
X2.6	20	25%	48	59%	11	14%	2	2%	0	-

Sumber : Data primer (diolah), 2015

Berdasarkan data tabel 4.4 dapat diketahui bahwa item (X2.1) yaitu kondisi pertukaran udara , diketahui bahwa 16 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (38%) menyatakan setuju, 24 responden (30%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (12%)

menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kondisi pertukaran udara di perusahaan.

Pada item (X2.2) yaitu kondisi kebersihan, diketahui bahwa 6 responden (7%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (68%) menyatakan setuju, 18 responden (22%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (2%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kondisi kebersihan di perusahaan.

Pada item (X2.3) yaitu kondisi penerangan, diketahui bahwa 14 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 44 responden (54%) menyatakan setuju, 22 responden (27%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap kondisi penerangan di perusahaan.

Pada item (X2.4) yaitu persediaan air bersih memadai, diketahui bahwa 18 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (51%) menyatakan setuju, 18 responden (22%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap persediaan air bersih memadai.

Pada item (X2.5) yaitu persediaan tempat pembuangan sampah tersedia, diketahui bahwa 18 responden (22%) menyatakan sangat setuju, 45 responden (56%) menyatakan setuju, 15 responden (19%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap persediaan tempat pembuangan sampah tersedia.

Pada item (X2.6) yaitu hubungan kerja sama tim, diketahui bahwa 20 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 48 responden (59%) menyatakan setuju, 11 responden (14%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (2%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap hubungan kerja sama tim.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PR. Trubus Alami Malang mengatakan setuju tentang adanya lingkungan kerja yang ada di PR. Trubus Alami Malang. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai lingkungan kerja.

(3) Variabel Produktivitas Kerja

Variabel ini terdiri dari empat (2) indikator yaitu hasil kerja dan disiplin. Semua indikator tersebut dijabarkan dalam 5 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Jumlah Responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
Y1.1	34	42%	39	48%	7	9%	1	1%	0	-
Y1.2	26	32%	36	44%	12	15%	7	9%	0	-
Y1.3	26	32%	51	63%	3	4%	3	4%	0	-
Y1.4	37	46%	39	48%	5	6%	0	-	0	-
Y1.5	36	44%	40	49%	5	6%	0	-	0	-

Sumber: Data primer (diolah), 2015

Berdasarkan data tabel 4.5 bahwa untuk item (Y1.1) yaitu waktu pelaksanaan pekerjaan, diketahui bahwa 34 responden (42%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (48%) menyatakan setuju, 7 responden (9%)

menyatakan cukup setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju akan waktu pelaksanaan pekerjaan.

Pada item (Y1.2) yaitu pencapaian hasil kerja, diketahui bahwa 26 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (44%) menyatakan setuju, 12 responden (15%) menyatakan cukup setuju, 7 responden (9%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas pencapaian hasil kerja.

Pada item (Y1.3) yaitu ketrampilan pelaksanaan kerja, diketahui bahwa 26 responden (32%) menyatakan sangat setuju, 51 responden (63%) menyatakan setuju, 3 responden (4%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atas ketrampilan pelaksanaan kerja.

Pada item (Y1.4) yaitu kehadiran, diketahui bahwa 37 responden (46%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (48%) menyatakan setuju, 5 responden (6%) menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju akan adanya kehadiran.

Pada item (Y1.5) yaitu ketaatan/kepatuhan jam kerja, diketahui bahwa 36 responden (44%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (49%) menyatakan setuju, 5 responden (6%) menyatakan cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju adanya ketaatan/kepatuhan jam kerja.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PR. Trubus Alami Malang mengatakan setuju tentang adanya produktivitas kerja yang ada di PR. Trubus Alami Malang. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai produktivitas kerja.

4.2.4 Analisis Data

1. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999) dalam Sani (2010:249), dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 4.6
Uji Validitas

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,549	0,000	Valid
	X1.2	0,655	0,000	Valid
	X1.3	0,432	0,000	Valid
	X1.4	0,498	0,000	Valid
	X1.5	0,522	0,000	Valid
	X1.6	0,466	0,000	Valid
	X1.7	0,502	0,000	Valid
	X1.8	0,517	0,000	Valid
	X1.9	0,569	0,000	Valid
	X1.10	0,553	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,547	0,000	Valid
	X2.2	0,570	0,000	Valid
	X2.3	0,597	0,000	Valid
	X2.4	0,657	0,000	Valid
	X2.5	0,700	0,000	Valid
	X2.6	0,663	0,000	Valid

Produktivitas (Y)	Y1.1	0,733	0,000	Valid
	Y1.2	0,663	0,000	Valid
	Y1.3	0,659	0,000	Valid
	Y1.4	0,535	0,000	Valid
	Y1.5	0,569	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2015

Dari pengujian validitas diatas instrumen penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,30 sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari 1 kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 4.7
Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,694	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,672	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,614	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,60.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut memiliki bias.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias.

Tabel 4.8
Uji Normalitas
Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Fisik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Res_1
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.50536377
Most Extreme	Absolute	0.089
Differences	Positive	0.089
	Negative	-0.075
Kolmogorov-Smirnov Z		0.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.546

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2015

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,546 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF

(*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Pengujian Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,833	1,201	Tidak Multikolinier
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,833	1,201	Tidak Multikolinier

Sumber: Data Diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian adalah nilai *varian inflation factor* (VIF) semua variabel bebas tidak lebih dari 10 dan nilai tolerancinya mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji Asumsi Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,719	Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,274	Heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah, 2015

Dari tabel di atas hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga dapat diketahui bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji Asumsi Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,741

Sumber : Data Diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,741. Kemudian dibandingkan $du < dw < 4-du$. Jadi $1,69 < 1,741 < 2,31$ karena nilai Durbin-Watson 1,741 lebih besar dari 1,69 atau nilai Durbin-Watson berada diantara -2 sampai 2 yang berarti bahwa tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

4.2.6 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program computer SPSS for Windows versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.704	2.002
	X1	.233	.049
	X2	.342	.067

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui model persamaan dari regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,704 + 0.233 X_1 + 0.342 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 3,704 hal ini berarti bahwa jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tetap atau tidak mengalami perubahan atau pengurangan, maka produktivitas kerja karyawan pada PR. Trubus Alami Malang sebesar yaitu 3,704 satuan.

b. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Koefisien regresi variabel budaya organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu jika budaya organisasi ditingkatkan 1 kali, maka produktivitas kerja di PR. Trubus Alami Malang akan meningkat sebesar 0,233 kali atau 23,3%. Maka sebaliknya jika diturunkan 1 kali maka produktivitas kerja akan menurun 23,3%.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu jika pada variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 kali, maka produktivitas di PR. Trubus Alami Malang akan meningkat sebesar 0.342 kali atau 34,2%. Begitu pula sebaliknya jika diturunkan 1 kali maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 34,2 %.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

4.2.7 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.10

uji F (Simultan):

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	41.096	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Diolah, 2015

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $41.096 > 3,00$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa

secara bersama-sama materi budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.704	2.002		1.850	.068
1 X1	.233	.049	.412	4.762	.000
X2	.342	.067	.441	5.092	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2015

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan t-hitung dari setiap variabel X₁ dan X₂ dengan nilai $p > 0,05$, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat Y dengan cara membandingkan t-tabel dengan N= jumlah sampel 81 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t-tabel sebesar 1,991, maka dihasilkan:

a. Variabel budaya organisasi

Uji t terhadap variabel budaya organisasi (X1), didapatkan thitung sebesar 4,762 dengan signifikansi t sebesar 0,000, Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (4,762 > 1,991) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05),

maka secara parsial variabel materi budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga hipotesis Ha1 ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Pada PR. Trubus Alami Malang diterima. Sedangkan hipotesis H₀₁ tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PR. Trubus Alami Malang ditolak.

b. Variabel lingkungan kerja

Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X2), didapatkan t-hitung sebesar 5.092 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t-hitung lebih besar t-tabel (5.092 > 1,991) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga hipotesis Ha2 ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang Jawa Timur diterima. Sedangkan hipotesis H₀₂ tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang Jawa Timur ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut ini:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.501	1.52454

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,501. Hal ini berarti 50,1% produktivitas dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 49,9% produktivitas dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.3.1 Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F (*F-test*) yaitu dengan cara membandingkan tingkat signifikan F dengan α (0,05). Adapun kriteria pengujiannya adalah jika $\text{sig. F} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $\text{Sig. F} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sedangkan F_{hitung} diperoleh sebesar 41,096 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Setelah dilakukannya penelitian dan pengujian data diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PR. Trubus Alami Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Miles, (1975:9) menerangkan bahwa tampak suatu budaya organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada di sekitarnya, lingkungan merupakan sumber pemasok input bagi budaya organisasi dan juga sebagai penerima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan suatu budaya organisasi memperoleh bahan-bahan (material) yang diperlukan, baik fisik maupun non fisik dan dari lingkungan juga organisasi menangkap cita-cita, tujuan, kebutuhan dan harapan. Lingkungan juga merupakan tempat pelepasan keluaran-keluaran berupa barang-barang atau jasa-jasa hasil olahan organisasi.

Karena itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak bisa diabaikan begitu saja, kedua hal ini akan sangat menentukan, baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan. Jika kedua hal ini mendapat perhatian lebih dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna untuk masa kini dan masa yang akan datang. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

Dalam hal ini islam menganjurkan agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, sebagaimana hadits berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ (الطبراني في المعجم

الاطوسط)

Artinya “*sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bekerja keras, apabila bekerja ia melakukannya dengan itqan (profesional)*”. (HR. Thabrani)

4.3.2 Analisis Hasil Penelitian Secara Parsial

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Variabel X_1 (Budaya Organisasi)

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_1 yaitu Uji t terhadap variabel budaya organisasi (X_1), didapatkan t_{hitung} sebesar 4,762 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4,762 > 1,991$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sirait (2009) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinichi (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mengikat semua anggota organisasi secara bersama-sama yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Fungsi adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan menurut Robbins (1998) sebagai berikut:

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Triguno (1995:3) “Budaya organisasi berperan penting, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan”. Komponen-komponen budaya seperti adat-istiadat, tradisi, peraturan, kebijaksanaan dan prosedur ini bisa membuat pekerjaan menjadi lebih

menyenangkan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja, memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

PR. Trubus Alami mempunyai karyawan yang berbeda-beda baik dari sikap kepribadian atau karakteristik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Budaya organisasi ini adalah suatu kekuatan yang nantinya bisa mempersatukan setiap perbedaan untuk melakukan aktivitas yang memiliki satu tujuan yang sama. Kreitner dan Kinicki (1995:532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Dalam Islam, budaya disebut dengan adab. Islam telah menggariskan adab-adab islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Sehingga para pemeluk agama islam tidak terbawa kedalam budaya-budaya yang salah. Sebagaimana yang telah kita ketahui, bahwa setiap budaya pasti memberikan sesuatu yang berbeda antara individu satu dengan yang lainnya. Akan tetapi hal tersebut tidak selayaknya dijadikan sebagai dasar untuk membeda-bedakan satu dengan lainnya. Allah swt. berfirman:

قُلْ ءَامَنَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلَ عَلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ عَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ

وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَىٰ وَعِيسَىٰ وَالنَّبِيُّونَ

مِن رَّبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ

Artinya: "Katakanlah: "Kami beriman kepada Allah dan kepada apa yang diturunkan kepada kami dan yang diturunkan kepada Ibrahim, Ismail, Ishaq, Ya'qub, dan anak-anaknya, dan apa yang diberikan kepada Musa, Isa dan para nabi dari Tuhan mereka. Kami tidak membeda-bedakan seorangpun di antara mereka dan hanya kepada- Nyalah kami menyerahkan diri." (QS. Ali-Imran: 84).

Dalam ayat diatas dapat ditegaskan kembali pada kalimat "Kami tidak membeda-bedakan seorangpun diantara mereka ... ". Dari kalimat tersebut Allah mengajarkan kepada kita agar tidak memandang siapa, darimana, atau jabatannya apa, ketika berkumpul dengan suatu kelompok atau organisasi hendaknya tetap menjaga stabilitas hubungan antara satu dengan lainnya. Agar tercipta keselarasan dalam kerja dan mencapai tujuan bersama.

PR. Trubus Alami Malang menyadari pentingnya budaya perusahaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendorong terciptanya kinerja perusahaan yang optimal. Begitu pula sebaliknya, budaya organisasi yang tidak kondusif akan menyebabkan kinerja yang kurang bagus dan produktivitas rendah. Salah satu budaya yang diterapkan di PR. Trubus Alami Malang yaitu adanya pengarahan, integrasi, kontrol dan pola komunikasi,

baik dari top manajer kepada middle manajer, middle manajer kepada para pelaksana kerja.

PR Trubus Alami disaat penerimaan tenaga kerja baru (tenaga kerja produksi) tidak langsung dimasukkan dalam tim kerja yang sudah profesional atau berpengalaman, tapi para pekerja baru melakukan tahapan-tahapan pelatihan (maksimal 1 bulan pelatihan) sebelum nantinya para pekerja bergabung dengan tim kerja lainnya. Dalam proses pelatihan kerja para pekerja baru diberikan pengarahan dan kontrol dari pihak mandor agar para pekerja baru itu terlatih, aktif dan menghasilkan produk-produk bermutu dan sesuai dengan target perusahaan. Tidak hanya pada proses pelatihan kerja saja tapi, hingga para pekerja terpilih dan masuk pada golongan tim kerja tertentu, pengarahan dan kontrol terus dilakukan oleh pihak perusahaan (personalia) guna menjaga mutu dan kestabilan produksinya.

Sedangkan pada bagian produksi PR. Trubus Alami itu sendiri antara satu unit dengan unit lainnya juga saling berkesinambungan sehingga diperlukan komunikasi dan integrasi yang baik agar semua proses produksi berjalan dengan lancar dan sesuai target perusahaan.

b. Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)

Pengujian hipotesis koefisien regresi variabel X_2 yaitu Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_2), didapatkan t_{hitung} sebesar 5,092 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5,092 > 1,991$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X_1) dan lingkungan internal (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mengetahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus lebih mengutamakan dan lebih teliti mengenai masalah lingkungan kerja salah satu caranya dengan membuat suasana lingkungan kerja tersebut menjadi lebih menyenangkan yaitu dengan menjaga supaya ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan, penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan, tata ruang yang rapi dan perabot yang rapi menimbulkan rasa estetika yang tinggi, lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama. Kesemuanya itu sangatlah penting untuk mendapat perhatian karena para karyawan dan anggota organisasi lainnya menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya dihabiskan ditempat kerja.

PR. Trubus Alami Malang mempunyai kondisi lingkungan kerja yang nyaman, baik dalam lingkungan kerja fisik atau non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, tempat ibadah, penerangan, persediaan air bersih, tempat pembuangan sampah dan pertukaran udara yang cukup baik disekitar tempat kerja. Dan lingkungan non-fisik seperti hubungan yang baik sesama rekan kerja dalam kerja sama tim.

Lingkungan kerja fisik PR. Trubus Alami Malang dalam hal kebersihan dan kehygienisan lingkungan kerja dibebankan kepada karyawan, yang mana setiap individu (karyawan) dibebankan tanggung jawab masing-masing untuk menjaga kebersihan. PR. Trubus Alami Malang menanamkan motto “kebersihan sebagian dari iman”, oleh sebab itu kebersihan badan dan lingkungan dibebankan kepada karyawan yang bekerja, hal ini menyebabkan perusahaan tidak memakai jasa *cleaning service* secara khusus.

Seperti Hadits berikut yang digunakan sebagai motto PR. Trubus Alami Malang untuk diterapkan pada setiap karyawannya yaitu :

النَّظَافَةُ مِنَ الْإِيمَانِ • رَوَاهُ أَحْمَدُ

Artinya : “Kebersihan itu sebagian dari iman”. (HR. Ahmad)

Hadits tersebut menjelaskan salah satu kondisi yang harus selalu dijaga yaitu kondisi kebersihan lingkungan sekitar (lingkungan perusahaan). Hadits ini menjelaskan bahwa kebersihan merupakan sebagian dari iman. Artinya seorang muslim telah memiliki iman yang sempurna jika dalam kehidupannya ia selalu menjaga diri, tempat tinggal dan lingkungannya dalam keadaan bersih dan suci baik yang bersifat lahiriyah (jasmani) maupun batiniyah (rohani).

Sedangkan lingkungan non-fisik pada PR Trubus Alami ini tidak hanya baik dalam tim kerja (produksi) tetapi antara para pekerja yang satu dengan pekerja yang lain memiliki rasa empati, simpati dan kekeluargaan yang tinggi, seperti pada saat jam istirahat kerja antara pekerja satu dengan yang lain saling

memberikan bekal yang mereka bawa dari rumah untuk berbagi dengan pekerja lainnya. Hal ini menunjukkan tidak hanya dalam tim kerja tapi mereka juga memiliki hubungan batin (kekeluargaan) yang baik sehingga mempengaruhi kondisi yang akan mendukung proses kerja sama yang baik. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2000:171) yang menjelaskan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi hendaknya diciptakan adalah suatu keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Dari penjelasan diatas menurut Al-qur'an, dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan pun akan merasa nyaman pula dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pencapaian kinerja perusahaan pun dapat memberikan hasil yang terbaik dan produktivitas meningkat. Dalam QS. A-Qashash ayat 77, Allah berfirman:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ

الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي

الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu

berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qashash: 77)

Dalam ayat Al-Qur'an diatas dapat diartikan bahwa selain memerintahkan untuk mencari kebaikan akhirat (beribadah) Allah juga tetap memerintahkan manusia untuk mencari kebahagiaan dunia (bekerja). Namun, diakhir ayat Allah juga menjelaskan agar manusia tidak melakukan kerusakan dimuka bumi. Muka bumi disini peneliti mengartikan sebagai tempat kita menjalani suatu pekerjaan (perusahaan). Dan tidak melakukan kerusakan adalah dengan tidak melanggar aturan atau kesepakatan kerja yang telah dibuat.

4.3.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Keterangan
2	X ₁ (Budaya Organisasi)	0.412	Signifikan
1	X ₂ (Lingkungan Kerja)	0.441	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil tersebut, variabel X₂ adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak

dipengaruhi oleh variabel X_2 (Lingkungan Kerja) daripada variabel budaya organisasi (X_1). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_2 lebih besar, hal ini yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja (X_2) maka semakin meningkat produktivitas kerja (Y).

