

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TECTRON MANUFACTURING

Angga Suswadi¹, Wasiman²

¹Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam,
Tembesi Tower Gang Arwana No 02 Rt/Rw 03/16 Sagulung, Batam.
email: pb160910448@upbatam.ac.id

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: wasiman903@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of organizational culture, work experience on employee productivity. This research was conducted in the city of Batam. The population in this study were employees found in PT Tectron Manufacturing Batam, with a population of 369 people. The sampling technique used in this study was purposive sampling method with a sample of 192 people. This study uses primary data and secondary data with data collection techniques using questionnaires, observations and data obtained from the company. Data were analyzed using validity test, reliability test, multiple regression analysis, F test, coefficient of determination test (R²), t test which was then processed using the SPSS 25 computer program. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee productivity, work experience positive and significant effect on employee productivity.

keywords: Organizational Culture, Work Experience, Employee Productivity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ditentkan di PT Tectron Manufacturing Batam, dengan populasi 369 karyawan/orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling dengan sampel 192karyawan/orang . Pengumpulan data dalam penelitian ini di dapat dengan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan data yang diperoleh dari perusahaan. Data dianalisis menggunakan uji validitas. , uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji koefisien determinasi (R²), uji t yang kemudian diolah menggunakan program komputer SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena menyangkut unsur dari kekuatan daya saing yang berkaitan dengan kualitas dari perusahaan itu sendiri, untuk itu sumber daya manusia sendiri di tuntut untuk unggul dan profesional dalam menciptakan barang dan jasa demi pencapaian dan tujuan perusahaan (Nugroho dkk, 2015: 153). Perusahaan sudah membuat evaluasi dalam memberikan peraturan dan keputusan akan tetapi untuk target tersendiri belum bisa terealisasi karna masih lemahnya pengawasan dan pengimplementasian di lapangan seperti budaya dalam organisasi Sejumlah penelitian yang memberikan

pendapat mengenai budaya organisasi memiliki peran besar sebagai upaya untuk mencapai produktivitas yang tinggi menurut penelitian (Ananta & Adnyani, 2016: 105). Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan dalam hal budaya organisasi setiap karyawan kurang kesadaran akan pentingnya bekerja karena masih adanya karyawan yang memakai sandal dan memakai jaket atau sweater yang menyebabkan kenyamanan dan keamanan karyawan kurang baik dalam proses bekerja dalam menghasilkan input dan output, di samping performa kerja sikap dan tingkah laku penampilan juga menjadi suatu hal yang penting yang perlu di perhatikan saat dalam bekerja, salah memakai seragam dalam bekerja nyatanya dapat mempengaruhi psikologis seseorang seperti tidak percaya diri dan merasa tidak nyaman, akibatnya dalam hal ini akan mempengaruhi *mood* hingga mempengaruhi performa kerja pada diri karyawan.

Menurut penelitian (Jaya & Adnyani, 2020: 33) pengalaman kerja di dasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah di lakukan atau di kerjakan seorang oleh karyawan dalam waktu tertentu dari sebelumnya hingga saat ini hal ini dapat membentuk tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dan atau jasa, hal inilah yang membuat perusahaan memperhitungkan karyawan yang memiliki pengalaman yang sesuai dalam tingkat kesulitan yang akan di kerjakan. Permasalahan yang terdapat di dalam PT Tectron Manufacturing ialah tidak semua karyawan memiliki keahlian dalam bidang tersebut karena minimnya pengalaman kerja sebelumnya dan penempatan karyawan belum maksimal sehingga karyawan butuh belajar dengan peralatan dan mesin yang terdapat di perusahaan.

Menurut (Muhwan & Puryandani, 2019 : 63) produktivitas ialah hal yang sangat di perhitungkan karna menggambarkan kinerja untuk menghasilkan input dan output barang dan atau jasa dalam suatu perusahaan atau ukuran untuk mempertimbangkan antara masukan dan hasil yang telah di keluarkan dan di hasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan tersebut dalam pencapaian target.

Tabel 1.2 Jumlah target dan realisasi output PT Tectron Manufacturing Desember-Juni 2020

No	Bulan	Output	Target	Presentase
1	Desember	16480	20000	82%
2	Januari	10521	16000	66%
3	Februari	19089	24000	80%
4	Maret	20889	26000	80%
5	April	21546	27000	80%
6	Mei	23400	28000	84%
7	Juni	23900	29500	81%

Sumber : PT Tectron Manufacturing (2020)

Dari hasil data tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan bahwa pencapaian target tertinggi berada di bulan mei yaitu sebesar 23400 dengan target 28000 dan memiliki presentase 84% dan pencapaian output terendah berada di bulan januari dengan total 10521 dengan target 16000 mengingat dari pencapaian output tabel di atas dapat di artikan bahwa pencapaian belum bisa terlaksanakan dan menyebabkan pekerjaan harus di laksanakan dan di sesuaikan di bulan berikutnya, dapat di simpulkan bahwa perilaku dan sikap karyawan menunjukkan rendahnya tingkat kesadaran dan kurangnya kerja sama untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan yang lebih baik untuk proyek

yang telah atau sedang dilakukan. Dalam hal ini masalah yang di peroleh bahwa suatu pekerjaan yang belum selesai akan dikerjakan ke lain waktu karena pekerjaan tidak tepat meyelesaikan pekerjaannya pada waktunya perusahaan dalam menempatkan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dalam pengalaman karyawan karena menganggap semua karyawan mampu atau bisa di setiap proses pekerjaan dalam hal ini karyawan kurang mengerti dan masih bingung ketika menjalankan proses kerja dan untuk menguasai pekerjaan tersebut, Sering terjadi masalah dan kebingungan karna karyawan merasa tugas yang di berikan di luar kemampuan dirinya, karyawan memerlukan waktu yang cukup lama untuk mempelajari cara dan tehnik kerja yang benar untuk menegerjakan tugas yang di berikan, di samping itu karyawan juga mengambil sendiri material yang di perlukan untuk keperluan proses produksinya hal tersebut otomatis dapat mengurangi output yang di perolehnya karena karyawan meninggalkan pekerjaan sehingga menyebabkan proses kerjanya terhambat dan pencapaiannya pun tidak maksimal hal ini dapat menghentikan proses produksi.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut (Junaedi, 2019: 53) Budaya organisasi ialah suatu budaya yang di miliki oleh seseorang dengan karakter dan kualitas yang unik pada suatu organisasi seperti perusahaan. Pernyataan tersebut dapat di definisikan sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai asumsi, keyakinan, kemampuan, dorongan, keramahan, ekspektasi, prilaku dan norma-norma yang meningkatkan kebersamaan dalam suatu organisasi.

Dalam budaya organisasi hal yang sangat di perhatikan ialah pola pada asumsi yang telah dimiliki bersama dalam team mengenai bagaimana suatu kesulitan dalam pekerjaan dapat teratasi dan di selesaikan dengan sebuah organisasi lingkungan perusahaan dalam tuntutan perusahaan dan dapat mengikuti zaman. Seorang karyawan yang telah melakukan penerapan budaya organisasi yang baik merupakan aset terpenting yang harus di jaga dn di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk memperbaiki proses produksi yang ada (Lail & Rohmatul, 2018: 37).

Pengalaman Kerja

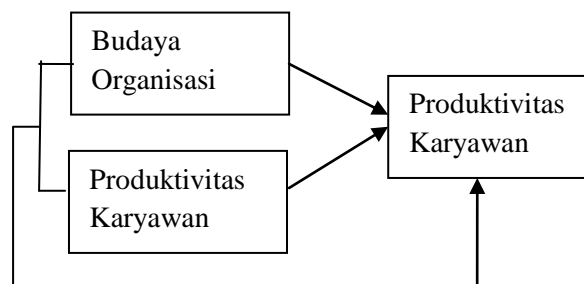
Penelitian (Muhwan, 2019: 65) pengalaman kerja ialah lamanya karyawan bekerja dari perusahaan sebelumnya sampai sekarang dan mendapatkan kemampuan dan pengetahuan baru bagi dirinya. Pengalaman dapat di jadikan modal sebagai menjalankan roda organisasi agar dapat lebih tercapai keberhasilan suatu perusahaan. permasalahan lain yang tedapat di dalam PT Tectron Manufacturing ialah tidak semua karyawan memiliki keahlian dalam bidang tersebut karena minimnya pengalaman kerja sebelumnya dan penempatan karyawan belum maksimal sehingga karyawan butuh belajar dengan peralatan dan mesin yang terdapat di perusahaan, contohnya saja karyawan yang menoperasikan mesin printing sebagian karyawan memang memiliki keahlian dalam mengoperasikannya namun ada juga karyawan yang harus belajar dari nol untuk mengoperasikannya karena belum memiliki riwayat atau pengalaman yang memadai untuk menjalankan mesin tersebut. Banyak karyawan dari perusahaan tersebut yang risign dari tempat kerjanya di karenakan tidak sesuainya pengalaman kerja yang ia terapkan dalam proses kerja di perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja

Menurut (Muhwan & Puryandani, 2019 : 63) produktivitas ialah hal yang sangat di perhitungkan karna menggambarkan kinerja untuk menghasilkan input dan output barang dan atau jasa dalam suatu perusahaan atau ukuran untuk mempertimbangkan antara masukan dan hasil yang telah di keluarkan dan di hasilkanoleh karyawan dalam sustu perusahaan tersebut dalam pencapaian target.

Di simpulkan bahwa pencapaian target tertinggi berada di bulan mei yaitu sebesar 23400 dengan target 28000 dan memiliki presentase 84% dan pencapaian output terendah berada di bulan januari dengan total 10521 dengan target 16000 mengingat dari pencapaian output tabel di atas dapat di artikan bahwa pencapaian belum bisa terelalisasikan dan menyebabkan pekerjaan harus di laksanakan dan di sesuaikan di bulan berikutnya, hal ini meneunjukkan masih rendahnya kesadaran dan kekurangan dari diri karyawan untuk dapat berkontribusi mendapatkan realisasi target yang lebih baik terhadap project yang sedang di laksanakan atau di kerjakan. Suatu masalah yang ada dalam pekerjaan ialah perusahaan dalam menempatkan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dalam pengalaman karyawan karena menganggap semua karyawan mampu atau bisa di setiap proses pekerjaan dalam hal ini karyawan kurang mengerti dan masih bingung terhadap proses pekerjaan yang di lakukannya, Sering terjadi masalah dan kebingungan karna karyawan merasa tugas yang di berikan di luar kemampuan dirinya, karyawan memerlukan waktu yang cukup lama untuk mempelajari cara dan tehnik kerja yang benar untuk menegerjakan tugas yang di berikan, di samping itu karyawan juga mengambil sendiri material yang di perlukan untuk keperluan proses produksinya hal tersebut otomatis dapat mengurangi output yang di perolehnya karena karyawan meninggalkan pekerjaan sehingga menyebabkan tidak ketidak pastian dalam proses pekerjaan dan memakan waktu..

Kerangka Pemikiran



2.1 Gambar Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ialah survei yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada objek penelitian. Hal ini di lakukan agar dapat mengelola data yang benar-benar bisa menggambarkan semua variabel dalam penelitian ini dan memastikan bahwa orang-orang yang mengisi kuesioner tersebut merupakan karyawan PT Tectron Manufacturing.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Tectron Manufacturing yaitu sebanyak 370 orang. Mengingat besarnya jumlah karyawan yaitu

jumlah karyawan, maka peneliti menggunakan sampel untuk merepresentasikan populasi tersebut.

Tabel 3.3. Populasi

No	Jenis kelamin	Jumlah Populasi
1	Laki-laki	65
2	Perempuan	127
	Total	192

Sumber: PT Tectron Manufacturing, 2020.

Sampel peneliti merincikan beberapa kriteria yang diisyaratkan untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

1. Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT. Tectron Manufacturing.
2. Karyawan yang telah bekerja di bidang yang mereka tempati saat ini minimal 1 tahun.

Peneliti juga menggunakan metode lain untuk menentukan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin (Jayanti, 2018: 118) sebagai berikut:

Rumus: 3.1 Jumlah Sampel

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

$$n = \frac{370}{1 + (370 \times (5\%)^2)} = 192.2$$

Di bulatkan menjadi 193 jumlah populasi yang di jadikan sampel

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Metode analisis data dalam penelitian ini ialah:

Analisis Deskriptif Menurut (Putra et al., 2019:334) analisis deskriptif ialah alat yang di gunakan untuk mengukur dan menganalisa responden dengan cara mengumpulkan dan mengolah data tersebut dari sebagai karakteristik untuk menjelaskan persepsi karyawan terhadap tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin, dengan maksud memberikan kesimpulan terhadap data yang telah di olah dengan menggunakan statisti.

Uji validitas

Ukuran yang dapat di gunakan untuk menunjukka tingkatan sejauh mana tingkat kebenaran sebuah instrumen, instrumen tersebut bisa di katakan valid apabila alat ukur yang di pakai mampu menganalisis hasil dari kondisi responden atau karyawan yang sebenarnya. (Nugroho, 2017: 155).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat yang di gunakan untuk mengukur konsistensi sejauh mana seseorang ataupun karyawan dalam waktu yang berlainan. Dengan 0,6 sebagai alat ukur atau nilai alpha yang akan di uji dan mendapatkan jawaban reliabel apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. (Baba, 2017: 532).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus: 3.3 Alpha conbrach

Keterangan:

r = Reabilitas konsumen
k = Jumlah bukti pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir
 V_t^2 = Total varian

Uji multikolinearitas

Di gunakan untuk menguji adakah model regresi yang di buktikan terdapatnya korelasi di antara variabel bebas (independen) dengan menggunakan nilai $VIF \leq 10$ maka dapat di ketahui hasil dari multikolienaritas. Model regresi di katakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tollerance* $\geq 0,01$ (Maudoma, 2017: 1849).

Uji heteroskedastisitas

Di gunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka di sebut homoskedasitas dan jika berbeda di sebut heterosdekedastisitas (Muhwan & Puryandani, 2019: 66).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi atau di sebut juga uji durbin watson di gunakan untuk menguji sebuah data apakah di dalam model regresi linear atau korelasi yang terdapat pada antara residual terhadap 1 pengamatan dalam pengamatan lain dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menegetahui apakah ada pengaruh dari budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT Tectron Manufacturing. Berdasarkan kuesioner yang di peroleh melalui penyebaran kepada karyawan PT Tectron manufacturing, kemudian di olah menggunakan program statistik yaitu *statistical package for the social sciense* (SPSS) Release 25.

Uji Reliabelitas

Ui realiabilitas di gunakan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat di percaya dan di gunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas yang semakin tinggi menunjukkan hasil ukur yang di lakukan pada penelitian ini untuk melihat nilai *conbrach alpha* dari setiap masing-masing item pernyataan dari setiap variabel terhadap skor total item.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>	Batas r
Budaya organisasi (X1)	0,532	0,6
Pengalaman kerja (X2)	0,301	0,6
Produktivitas karyawan (Y)	0,430	0,6

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

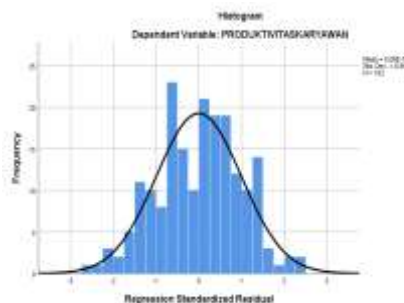
Berdasarkan tabel data di atas yang menunjukkan bahwa koefesien variansi (*cronbach's alpha*) untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,6 maka untuk variabel budaya organisasi (X1) ialah 0,532 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka data tersebut di nyatakan reliabel dan di terima.

Berdasarkan data di atas variabel pengalaman kerja (X2) ialah 0,301 dalam arti lebih besar dari 0,6 maka data di atas dapat di nyatakan reliabel dan dapat di terima. Berdasarkan data di atas untuk variabel produktivitas (Y) ialah 0,430 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka data di atas dapat di nyatakan reliabel dan dapat di terima.

Data dapat di katakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pernyataan ialah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar berikut ini:

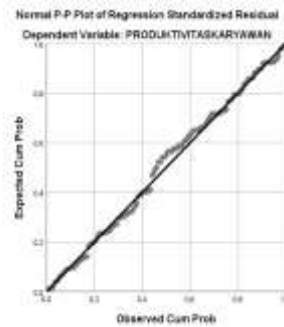


Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Gambar 4.1 Histogram Regresional Standardized Residual

Gambar 4.1. di atas berdistribusi normal apabila data memenuhi persyaratan pengambilan keputusan sehingga berdistribusi normal dan grafik tersebut membentuk lonceng.

Dari data histogram dapat di lihat bahwa data telah terdistribusi normal, hal ini dapat dilihat bahwa kurva histogram yang berbentuk lonceng. Hasil uji normalitas juga dapat di lihat dari grafik normal P-P plot berikut ini:



Sumber: Data di olah SPSS 25, 2020

Gambar 4.2. Normal P-P Pot oof Regresional Standartized Regresional

Dari gambar 4.2. di atas dapat di simpulkan bahwa mengenai titik-titik pada garis diagonal menyebar dan mengikuti garis tersebut maka data tersebut dapat di nyatakan berdistribusi normal. Dari pengujian yang telah di lakukan dari data penelitian ini menggunakan uji *one sampel kolmogorov-smirnov* sehingga data benar terdistribusi normal. dengan lebih dari 0.05 maka residual terdistribusi norma

Tabel 4.13. Tabel Kolmogorov-Smirnov

		Unstandard ized Residual
N		192
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15984800
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,036
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Dari data di atas dapat di lihat bahwa nilai Asymp sig, (2-tailed) memiliki nilai signifikan sebesar 0,65, niali ini lebih besar dari 0,05 ($0,65 > 0,05$). Sehingga dapat di simpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.		
1	(Constant)	2,451	,731		3,353	,001		
	BUDAYAORGA NISASI	,261	,046	,287	5,682	,000	,512	1,954
	PENGALAMANK ERJA	,773	,061	,643	12,748	,000	,512	1,954

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Dari kesimpulan tatbel di atas dapat di lihat bahwa masing-masing budaya organisasi (X1), pengalaman kerja (X2), memiliki *Varian Inflation Factor* (FIF) kurang dari 10. Dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat di simpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolineritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,451	,731		3,353	,001
	BUDAYAORGA NISASI	,261	,046	,287	5,682	,000
	PENGALAMANK ERJA	,773	,061	,643	12,748	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.15. dapat di ketahui bahwa pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi masalah yang signifikan terhadap heterokedastisitas dalam penelitian ini di karenakan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) ini di gunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Untuk mengkorelasikan nilai R^2 dan untuk mendekati ketetapan model dalam populasi dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji R Dan R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,751	1,16597

a. Predictors: (Constant), PENGALAMANKERJA, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.16. dapat di simpulkan bahwa uji determinasi R² menunjukkan hasil uji koefisien R memiliki nilai sebesar 0,754 maka presentasinya ialah 75,4% maka dapat di simpulkan bahwa sisanya adalah sebesar 24,6% atau 0,246. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X1), pengalaman kerja (X2) mampu menjelaskan produktivitas karyawan (Y) sebesar 75,4% maka sisanya ialah 24,6% di pengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin, motivasi, insentif dan kepemimpinan yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,451	,731		3,353
	BUDAYAORGA NISASI	,261	,046	,287	5,682
	PENGALAMANK ERJA	,773	,061	,643	12,748

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITASKARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2020

1. Nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) ialah 5,682 sedangkan nilai t tabel untuk 192 responden dengan presisi 0,05 dan $df = n-k$ $192-2 = 190$ maka, t tabelnya ialah maka t tabelnya ialah 1,4166 dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari perhitungan di atas dapat di ketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).
2. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) ialah 12,748 sedangkan nilai t tabel untuk 192 responden dengan presisi 0,05 dan $df = n-k$ $192-2 = 190$ maka, t tabelnya ialah maka t tabelnya ialah 1,4166 dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari perhitungan di atas dapat di ketahui bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil Uji f Simultan

Uji f merupakan uji yang di lakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Uji f dalam penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi (X1), pengalaman kerja (X2), secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Tabel 4.18.Hasil Uji f

ANOVA ^a						
		Sum of Square		Mean Squar		
Model		s	Df	e	F	Sig.
1	Regression	786,386	2	393,193	289,222	,000 ^b
	Residual	256,942	189	1,359		
	Total	1043,328	191			

a. Dependent Variable:

PRODUKTIVITASKARYAWAN

b. Predictors: (Constant),

PENGALAMANKERJA,

BUDAYAORGANISASI

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.18. Diatas menunjukkan nilai yang signifikan ke dua varaiabel independen budaya organisasi (X1), pengalaman kerja (X2) ialah 0,000 di mana $0,000 < 0,05$ selain itu juga dapat di lihat bahwa uji f menunjukkan bahwa nilai f hitungnya adalah 289,222 dan f tabel adalah (3,05) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi (X1), dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hipotesis ke tiga (3) di terima.

Pembahasan

Pembahasan mengenai penelitian memiliki hasil data oengujian dengan cara statistik bisa di lihat secara parsial bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan cara melihat sebanyak 192 karyawan/responden, memberikan pernyataan terhadap dari pengaruh variabel budaya organisasi (X1) pengalaman kerja (X2), dan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dengan hasil penelitian terdahulu yang telah di lakukan maka hasil yang di peroleh ialah:

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Tectron Manufacturing

Budaya organisai yang terdapat atau di terapkan di PT Tectron Manufacturing ialah hal yang baik bagi karyawan karena akan membentuk karakter karyawan itu sendiri agar lebih baik dan positif dalam perubahan sikap dan karakter pada saat

berbicara bertindak dan berpikir dalam saat bekerja, karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang dapat memaksimalkan kemajuan perusahaan.

Menurut (Jayanti, 2018) berdasarkan hasil analisis dan temuan yang di peroleh menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas guru. Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa, nilai t hitung ialah 5,682 dengan nilai sig 0,000 sedangkan perhitungan t tabel di peroleh sebesar 1,4166 dengan nilai signifikan $= 0,000 < 0,5$. Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di sebabkan karena cara berpikir, tingkah laku dan sikap yang baik sehingga pekerjaan yang di terapkan terlaksana dengan baik di dalam perusahaan maka akan berdampak baik bagi karyawan dan perusahaan dan produktivitas karyawan akan meningkat.

H2 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Tectron Manufacturing

Pengalaman kerja yang di inginkan PT Tectron Manufacturing ialah bagaimana seseorang dapat lebih memahami bidang dan proses yang akan ia kerjakan dengan hal ini perusahaan akan lebih maksimal dalam menghasilkan sebuah barang atau produk dengan cepat dan lebih baik, dengan pengalamannya seseorang akan lebih memiliki pengetahuan dan proses kerja yang cepat yang dapat meminimalisir kesalahan dalam proses bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Nangoy et al., 2020) yaitu bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai t hitung ialah 12,748 lebih besar dari t tabel 1,4166 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan ialah karena karyawan tersebut memiliki pengetahuan terhadap proses kerja tersebut dan lebih paham apa yang harus ia lakukan.

H3 : Budaya Organisasi dan pengalaman kerja secara simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Tectron Manufacturing

Budaya organisasi dan pengalaman kerja adalah hal yang berhubungan terhadap produktivitas karyawan. Seperti halnya budaya organisasi dan pengalaman kerja yang di terapkan di PT Tectron Manufacturing. budaya organisasi yang baik, dan pengalaman kerja yang diinginkan bisa di terapkan dengan baik dan benar maka tujuan dari PT Tectron Manufacturing dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Menurut (Ananta & Adnyani, 2016) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan dalam penelitian (Maudoma, 2017) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Dari penjelasan bab IV dapat yang telah di simpulkan dan di uraikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t dapat di ketahui t hitung variabel budaya organisasi (X1) ialah 5,682, sedangkan nilai t tabel untuk 192 responden dengan presisi df-nk ialah $df = 192 - 2 = 190$ maka t tabelnya ialah 1,4166 maka t tabel dengan nilai signifikan

- = 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari perhitungan di atas berdasarkan uji t variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).
2. Berdasarkan uji t dapat di ketahui t hitung variabel pengalaman kerja (X1) ialah 12,748 sedangkan nilai t tabel untuk 192 responden dengan presisi 0,05 dan $df = 192 - 2 = 190$ maka t tabel ialah 0,14166 maka nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Dari perhitungan pada uji t variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).
 3. Berdasarkan perhitungan dan uji f dapat di simpulkan bahwa uji f dapat di ketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel variabel independen budaya organisasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) ialah 0,000 dimana 0,000 < 0,05. Selain itu juga dapat dilihat bahwa uji f menunjukkan bahwa nilai f hitung ialah 289,222 dan t tabel ialah 1,4166 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat mengambil keputusan bahwa budaya organisasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Saran

1. Bagi Peneliti
Memberikan dan menambah pengetahuan apakah benar-benar berpengaruh jika budaya organisasi dan pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan hal ini pengetahuan dan wawasan mengenai sumber daya manusia berdasarkan teori yang telah dipelajari.
2. Bagi Institusi
Untuk menambah referensi khususnya untuk Universitas Putera Batam yang sangat bermanfaat bagi pihak internal atau eksternal.
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang signifikan terhadap perkembangan di masa mendatang disaat akan mengambil sebuah keputusan dalam peningkatan produktivitas karyawan.
4. Bagi Peneliti Lanjut
Penelitian ini dapat mengembangkan variabel yang di gunakan atau yang telah ada untuk menambah pengetahuan yang lebih baik lagi bagi pembaca dan termasuk bagi penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sanusi, A. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Rnd (alvabeta). Bandung.
- Usman, T., Ramadhan, Harahap Hamdani, & Ayu, S. (2016). Jurnal Administrasi Publik Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction toward Increased Employee Productivity * Magister Program Studi Administrasi Publ. *Jurnal Adm*, 6(2), 137–146.
- Maudoma, R. N. (2017). The Effect Of Work Experience , Division Of Work And Employee Empowerment, 5(2), 1846–1851.
- Jati, C. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18, 1314–1342.

- Isnanto, I. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 237. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p13>
- Muhwan, & Puryandani. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di Pt. Bank Jateng Cabang Pemalang Muhwan1, *Jurnal Magisma Vol. VII No. 2 – Tahun 2019 | 63, VII(2)*, 63–70.
- Jayanti, R. (2018). Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smp / Mts Se-Kecamatan Labuhan Maringgai, 3(1), 110–124.
- Winarsih, K. P. (2018). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN Lembaga Keuangan Mikro (micro finance) adala, 24, 2176–2195.
- Masduki, A., Agus, P., & Priyono, S. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah *Jurnal produktivitas*, 7, 62–69.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pembangunan Daerah Kota Manado The Effect Of Work Motivation , Work Experience And Work Stress On Employee Productivity In The Regional Development, 8(1), 282–291.
- Loureiro, R. N. A. (2016). Pengaruh Kepuasan, Pengalaman, Dan Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Manokwari. *Skripsi*, 4(1), 101–113.
- Jaya, I. G. A. P. A. D., & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1028–1048.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 2(3), 25–39.