

CORPORATE CULTURE WITH WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES AT PT. WAHANA KASIH MULIA CILACAP

Marcella Widi Aryandini^{1*}, Sutarto Wijono²

¹² Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

*Corresponding author, e-mail: sellawidi30@gmail.com

Received August 23, 2021;
Revised Month DD, 20YY;
Accepted September 15, 2021;
Published Online September 15, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: *This study aims to determine the relationship between corporate culture and work productivity of production employees at PT. Wahana Kasih Mulia. One of the factors that influence work productivity is corporate culture. This research is a type of quantitative research. In addition, in selecting the sample of this study, the writer used a purposive sampling technique. The employees selected to be the samples are production employees with a maximum work period of one year so that 80 employees are obtained. The data analysis technique used is the Pearson product-moment correlation with a correlation coefficient of -0.521 and sig = 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a significant negative relationship between corporate culture and employee work productivity. The higher the corporate culture, the lower the employee's work productivity, and vice versa.*

Keywords: *corporate culture; employee; work productivity*

How to Cite: Marcella Widi Aryandini^{1*}, Sutarto Wijono² . 2021. Corporate Culture With Work Productivity Of Production Section Employees At Pt. Wahana Kasih Mulia Cilacap. JIBK Undiksha, V12 (03): pp. 370-375, DOI: 10.23887/jibk.v12i3.38817

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting selain teknologi, sarana prasarana dan juga modal yang dimiliki dalam organisasi. Dalam perusahaan, SDM disebut juga karyawan sehingga organisasi perlu mengembangkan potensi dan profesionalitas karyawan agar dapat bekerja dan memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, jika dikelola secara efektif maka karyawan akan menjadi aset berharga bagi organisasi serta dapat berkontribusi secara signifikan (Eliphas, 2017). Karyawan merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan di berbagai sektor seperti ekonomi, sosial, memobilisasi tenaga kerja, terampil, dan gigih, sehingga sangat diperlukan untuk organisasi (Powell & Meyer, 2009).

Namun, kondisi kerja saat ini penuh dengan tantangan, dan ancaman yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Di sisi lain perusahaan menuntut agar produktivitas kerja karyawan tetap stabil walau di masa Covid-19 seperti saat ini. Oleh karena itu, organisasi memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar produktivitas dapat meningkat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja tidaklah mudah, karena yang menjadi subjek ialah karyawan atau manusia itu sendiri yang memiliki karakteristik pribadi yang bersifat kompleks (Siagian, 2002).

Kebiasaan yang dimiliki oleh perusahaan berpengaruh pada produktivitas kerja (Vyas, 2017), sehingga produktivitas kerja juga perlu diberi perhatian agar dapat meningkatkan nilai kerja dan kesejahteraan para karyawannya (Gawi & Deden, 2016). Namun, jika karyawan yang diberdayakan dengan baik maka memiliki efektivitas diri dan dapat memainkan peranan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Nimran, dalam Nusran 2019).

Jika diamati, produktivitas kerja memiliki dampak baik maupun buruk seperti dapat meningkatkan semangat dan menumbuhkan motivasi (Rakhmawati, 2016). Apabila karyawan bekerja dibawah tekanan maka dapat menurunkan performa kerja dan menyebabkan depresi pada karyawan (Stender, dkk 2016).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya perusahaan, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan teknologi (Tohardi, 2002). Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu budaya perusahaan.

Budaya perusahaan yang dimiliki oleh PT. Wahana Kasih Mulia merupakan nilai yang dipegang oleh semua anggota dalam perusahaan tersebut. Identitas perusahaan berguna untuk membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, sehingga karyawan harus menerapkan budaya yang dimiliki oleh perusahaan. Pendapat ini didukung oleh Lawlor A (1985) yang menyatakan *organisations* merupakan iklim dan struktur yang harus tercipta untuk memungkinkan orang menyesuaikan diri dengan tingkat perubahan eksternal dan memenuhi standar produktivitas baru. Produktivitas dianggap sebagai komponen penting dari suatu perusahaan yang saat ini sedang berkembang serta mudah dipengaruhi oleh budaya organisasi (Brown & Leigh, dalam Olynick 2016).

Untuk mencapai budaya perusahaan yang tepat dibutuhkan pengembangan dalam segi pemberdayaan, konsistensi, adaptasi, dan misi (Fey dan Denison, 2003). Jika setiap aspek tersebut diterapkan, maka budaya organisasi akan melekat pada diri karyawan sehingga meningkatkan produktivitas.

Sebaliknya jika budaya tersebut kurang diterapkan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang memiliki peran untuk memastikan fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik (Ainisyifa, dkk 2017). Selain itu juga, budaya perusahaan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menyiratkan usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan produktivitas (Okesina dkk, 2018).

Namun hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja menunjukkan adanya kelemahan seperti membuat karyawan bekerja di bawah tekanan dan dapat menyebabkan depresi (Haseeb, 2018) yang berarti budaya tersebut tidak memfasilitasi produktivitas pada karyawan. Masa pandemi Covid-19 saat ini, budaya korporasi yang dimiliki oleh perusahaan sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang sudah dilakukan oleh penulis menunjukkan hasil budaya korporasi sebesar 80% yang diartikan dapat menurunkan produktivitas kerja sebanyak 20%, sebaliknya jika budaya korporasi rendah maka produktivitas kerja meningkat hingga 70%.

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian mengenai budaya korporasi dengan produktivitas kerja seperti yang diungkapkan oleh Fey dan Denison (2003) bahwa budaya korporasi mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip yang dipegang oleh anggota sebagai sistem pengelolaan organisasi. Sistem manajemen maupun perilaku yang dilakukan oleh anggota dapat memperkuat prinsip dasar dari perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja merupakan sebuah *input* (perilaku karyawan untuk memproduksi), yang dapat diubah menjadi *output* (hasil dari kinerja karyawan) yang menekankan pada efisiensi dan efektivitas.

Adanya permasalahan antara budaya korporasi dengan produktivitas kerja karyawan di bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap, menjadikan penelitian ini penting untuk diteliti agar dapat

memberikan manfaat dan evaluasi bagi perusahaan, serta memberikan pengetahuan bagi pembaca. Selain itu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara budaya korporasi dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap yang merupakan sebuah industri garmen yang berfokus pada perlengkapan bayi dan rumah tangga. Selain itu, populasi dalam penelitian ini yaitu 200 orang karyawan bagian produksi. Prosedur yang dilakukan oleh penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner atau angket kepada karyawan terpilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan masa kerja maksimal satu tahun di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap, sehingga di dapatkan sampel sebanyak 80 orang karyawan bagian produksi.

Dalam penelitian ini, variabel yang diperhitungkan dalam analisis data pengujian hipotesis adalah variabel independen/X (bebas), yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen/Y (terikat) merupakan, variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2013). Variabel yang diperhitungkan yaitu budaya korporasi (X) dan produktivitas kerja (Y).

Definisi variabel yang digunakan ada dua yaitu definisi konseptual dan definisi operasional. Definisi konseptual budaya korporasi (x) budaya perusahaan merupakan sistem perekat dalam perusahaan yang dapat dikembangkan dan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dibuat oleh Fey dan Denison (2003), adapun definisi operasional budaya korporasi (x) menurut Fey dan Denison (2003) budaya korporasi atau perusahaan merupakan nilai, kepercayaan, dan prinsip yang dipegang oleh anggota sebagai sistem pengelolaan organisasi. Sistem manajemen maupun perilaku yang dilakukan oleh anggota dapat memperkuat prinsip dasar dari perusahaan.

Sementara itu, definisi konseptual produktivitas kerja (y) yang merupakan kemampuan karyawan untuk berperilaku menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat bermanfaat bagi manusia. Produktivitas kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek dan alat ukur yang dibuat oleh Lawlor (1985), adapun definisi operasional dari produktivitas kerja (y) menurut Lawlor (1985) Produktivitas kerja merupakan sebuah input (perilaku karyawan untuk memproduksi) dapat diubah menjadi output (hasil dari kinerja karyawan) dengan menekankan pada efisiensi dan efektivitas

Adapun skala psikologi dalam penelitian ini sesuai dengan variabel yang digunakan. Skala psikologi yaitu instrumen yang dipakai untuk mengukur atribut psikologis (Azwar, 1999). Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu skala budaya korporasi menggunakan *Denison Organizational Culture Scale* (DOCS) milik Fey dan Denison (2003) dan skala produktivitas kerja menggunakan *Organisational Assesment Quisionare* (OAQ) yang dibuat oleh Lawlor (1985).

Pengujian validitas dan reliabilitas aitem dilakukan pada skala budaya korporasi dengan produktivitas kerja karyawan guna untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan dan fungsinya mengukur apakah alat ukur dapat digunakan dengan layak atau tidak. Menurut Sugiyono (2013) yang mengatakan bahwa validitas merujuk bagaimana suatu alat ukur penelitian dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ yaitu 0,182 dengan signifikan 5% maka dianggap memenuhi syarat validitas. Koefisien realibilitas memiliki rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin mendekati 1,00 maka semakin tinggi realibilitasnya, namun sebaliknya jika mendekati 0 maka semakin rendah realibilitasnya (Azwar, 2011). Selain itu, teknik analisa data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis korelasi *pearson product-moment correlation* dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 21.0.

Hasil dan Pembahasan

Hasil dari nilai r_{hitung} dalam penelitian ini yaitu nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sebesar 0,182 dengan signifikan 5% maka dianggap memenuhi syarat validitas. Setelah melakukan uji validitas maka dilanjutkan dengan uji realibilitas menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 21.0. Koefisien realibilitas memiliki rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin mendekati 1,00 maka semakin tinggi realibilitasnya, namun

(Budaya Korporasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap)

sebaliknya jika mendekati 0 maka semakin rendah realibilitasnya (Azwar, 2011). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana hubungan budaya korporasi dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia, maka dilakukan analisis korelasi pearson product moment dengan bantuan alat statistik SPSS.

Tabel 1. Correlations

	X	Y
Pearson Correlation	1	-,521**
X Sig. (1-tailed)		,000
N	80	80
Pearson Correlation	-,521**	1
Y Sig. (1-tailed)	,000	
N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi yang sudah dilakukan, korelasi kedua variabel tersebut menunjukkan $r = -0,521$; $p < 0,05$. Hal ini berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya korporasi dengan produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyebutkan terdapat hubungan antara budaya korporasi dengan produktivitas kerja dapat diterima. Semakin tinggi budaya korporasi maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap, begitu pula sebaliknya.

Diperlukannya uji korelasi asosiatif pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Hal ini berarti semakin tinggi budaya korporasi maka semakin rendah pula tingkat produktivitas kerja, sebaliknya jika budaya korporasi rendah maka produktivitas kerja akan meningkat pada karyawan bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap.

Adanya hubungan yang negatif antara budaya korporasi dengan produktivitas disebabkan oleh karena, pertama sebagian karyawan menganggap bahwa budaya korporasi (x) secara disiplin yang dijalankan perusahaan membuat karyawan baru belum siap memahami, berfikir, serta menimbulkan masalah yang akan muncul sehingga produktivitas kerja yang mereka miliki akan menurun. Pernyataan tersebut didukung oleh Fey dan Denison (2003) yang mengatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat, dapat mendorong peningkatan kerja seluruh anggota. Namun, hal tersebut membuat karyawan merasa tidak mampu bekerja sehingga menyebabkan *stress* dan produktivitas kerja menurun.

Apabila karyawan bekerja dibawah tekanan maka dapat menurunkan performa kerja. Produktivitas karyawan dapat dinilai baik jika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai target, karena keberhasilan suatu budaya perusahaan bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang dimiliki (Hamdi, dkk 2017).

Kemudian yang kedua sebagian karyawan menganggap bahwa budaya korporasi tersebut belum sepenuhnya diaplikasikan oleh karyawan sehingga produktivitas kerja mereka menurun. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pech dan Slade (2006) yang mengatakan bahwa budaya korporasi yang belum bisa melekat pada diri karyawan mengakibatkan karyawan malas untuk bekerja, sehingga menurunkan performa dan produktivitas kerja di perusahaan tersebut sebanyak 45%. Budaya perusahaan yang tidak melekat pada diri karyawan juga membuat karyawan berfikir untuk *resign* karena merasakan tekanan yang berat menciptakan beban kerja dan menurunkan produktivitas kerja (Kant, dkk 2020 dan Shahid 2012).

Selain itu juga budaya perusahaan juga dapat menjadi prediktor dari produktivitas yang signifikan seperti mengatasi konflik, solidaritas, kreatifitas, dan kejelasan tujuan yang ada (Nakhaei dkk, 2016). Riset tentang hubungan antara budaya korporasi dengan produktivitas dilakukan oleh Robert, dkk (2016) yang

mengatakan budaya organisasi dalam perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil nilai koefisien sebesar -0,506 atau 50,6% yang berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun argumentasi yang memberikan pendapat bahwa budaya korporasi memberikan tanggung jawab kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan budaya yang sudah disepakati serta produktivitas kerja perlu diberi perhatian lebih agar dapat meningkatkan nilai kerja dan kesejahteraan para karyawannya (Ainisyfa dan Vyas 2017, Gawi dan Deden 2016).

Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya korporasi dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap. Hal ini berarti semakin tinggi budaya korporasi yang ada di perusahaan tersebut, maka semakin rendah tingkat produktivitasnya. Sebaliknya semakin rendah budaya korporasi yang ada, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawannya. Kemudian dari hasil penelitian ini dapat dilihat juga bahwa manajemen yang baik dapat memberikan dan berkontribusi dalam mencegah turunnya tingkat produktivitas karyawan.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kemurahanNya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan artikel ini. Kepada kedua orang tua, dosen pembimbing tak lupa penulis ucapkan terimakasih karena telah mendukung dan membimbing. Tidak lupa terimakasih penulis ucapkan kepada karyawan produksi PT. Wahana Kasih Mulia Cilacap yang telah menyediakan waktu untuk menjadi subjek penelitian penulis.

Referensi

- Ainisyfa, H., Ali, R., & Ramdhani, A. (2017). Model Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization. *Journal International Business Management*, 11 (3), 826-830. DOI: 10.3678/ibm2017.826.830
- Azwar, S. (2011). Realibilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (1999). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Eliphias, M., Mulongo, L., & Razia, M. (2018). The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania. *Journal IBME*, 5(4), 45-59. DOI: 10.15739/IBME.17.006
- Fey, C., & Denison, D. (2003). *Organizational culture and effectiveness: Can an American Theory be applied in Russia?*. William Davidson Institute Working Paper Number 598
- Gawi, O., & Muayyad, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 (1), 75-97. DOI: 10.25105/jmpj.v9i1.1396
- Hamdi, A., & Massoudi, H. (2017). The Consequence of Work Environment on Employees Productivity, *Iraq. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19, 35-42. e-ISSN: 2278-487X
- Haseeb, R., Rehman, S., Sahid, M., & Asif, M. (2018). Leadership Styles, Organizational Culture and Employees' Productivity: Fresh Evidence from Private Banks of Khyber-Pakhtunkhwa, Pakistan. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 8, 1-12.

- Kant, A., Khan, A., Naqvi, h., & Khan, N. (2020). Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5, 525-542
- Lawlor, A. (1985). *Productivity Improvement Manual*. England: Gower Publishing Company Limited
- Okesina, O., Iyiola, O., Benjamin, O., Opeyemi, O. & Oluwabusola, D. (2018). The Roles of Organizational Culture in Organizational Productivity (A Study of May And Baker Nig. Plc Ota, Ogun State). *Journal of Business and Management*, 20 (1), 5-12.
- Nakhaei, H. Kabraei, A. & Mahdiyeh, M. (2016). Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. *International Journal Of Humanities and Cultural Studies*, 3 (3), 170-177
- Nusran, M., & Lantara, D. (2019). *Dunia Industri dan Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Pech, S., & Slade, M. (2006). The role of environmental control on environmental satisfaction, communication, and psychological stress: effects of office ergonomics training. *Environment and Behavior*, 36 (1), 617-638.
- Rakhmawati, I. (2016). Dampak Produktivitas Kerja Islami Bagi Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtishadia*, 9 (1), 159-178
- Robert, S., Drastitin. & Nurminingsih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pengelola dan Pengembangan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7 (1), 328-336
- Shahid., M. (2012). Work stress and employee performance in banking sector evidence from district Faisalabad. *Book of Business and Management Sciences*. Pakistan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Vyas, S. (2017). Organization Culture and Employee's Productivity "A Study of Pharmaceutical Industry". *International Journal of Research and Scientific Innovation (IJRSI)*, 4, 15-20
- Webber, J., Ser, E., & Goussak, G. (2015). Work Habits As Positive and Negative Influence on Workplace Productivity. *Global Journal of Business Research*. 9, 39-48. ISSN: 2157-0191
- Werther, B., & Davis., K. (1993). *Human Resource and Personnel Management* (4th ed). Mc Graw: Hill International

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: <Aryandini> <2021>

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.38817>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count:

