

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati menjadi salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang *food industry*, yang mempunyai sejarah cukup panjang, diawali dari *home industry* memiliki pengelolaan sederhana mempergunakan manajemen keluarga dan belum memproduksi kacang garing sendiri, jadi hanyalah usaha pengepakan maupun pelabelan kacang garing. Seiring waktu berjalan, *home industry* tersebut sudah berkembang serta diversifikasi produk sampai bisa seperti saat ini.

Awalnya, sepasang suami istri yang bernama Bapak Ho Sie Ak dan Ibu Lauw Bie Giok yang bertempat tinggal di Surabaya, mengawali usaha kacang mereka secara industri rumah tangga di tahun 1972. Mereka beserta keluarganya mempunyai toko kecil, dan di suatu hari ada petani kacang datang dan ingin menitipkan kacang kulit guna di jual pada toko mereka. Namun dilihat dari kemasan kacangnya kurang menarik, lalu sempat bertanya-tanya apakah produk ini akan laku.

Pada suatu ketika salah satu putra mereka yang bernama Hadi Sutiono pergi memancing, lalu ketika dia memikirkan terkait produk kacang itu dengan memancing tiba-tiba ada 2 ekor ikan melompat dari air. Dari peristiwa dua ekor ikan tersebut, Hadi Sutiono berfikir untuk membuat logo produk kacang. Dan akhirnya ia pulang dan meminta temannya untuk mendesain 2 ekor kelinci yang sedang memancing dan duduk di atas kacang dengan 2 ekor ikan melompat melalui dalam air. Gambar tersebut menjadi merek suatu usaha kecil pada bidang pengemasan kacang yang bernama “Sari Gurih”.

Dari tahun ke tahun, usaha mereka mengalami perkembangan dengan distribusi yang semakin luas. Dikarenakan kacang garing “Sari Gurih” lebih populer ataupun yang dikenal dengan logo yang gambarnya 2

ekor kelinci, Sari Gurih pun berkembang pesat. Tahun 1982, “Sari Gurih” berganti nama menjadi “Dua Kelinci”. Merek ini selanjutnya memperoleh hak paten di tanggal 15 Juli, tahun 1985 serta perusahaan tersebut diberikan nama PT. Dua Kelinci.

PT. Dua Kelinci didirikan Ali Arifin beserta Hadi Sutiono pada tahun 1985, lokasinya terletak di Pati, Jawa Tengah. Hingga saat ini PT. Dua Kelinci Pati saat ini berkembang terus mempergunakan kacang tanah yang bermutu lalu melakukan pemrosesan menggunakan teknologi canggih sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Dua bersaudara tersebut selanjutnya melakukan pembaharuan usaha, yang awalnya produsen makanan kemasan menjadi pabrik pengolahan yang memiliki teknologi tinggi. Dua-duanya berfokus kepada usaha pengelolaan komoditas kacang asli Indonesia, terkhusus yang diproduksi di sekitar Pulau Jawa maupun Bali.

Sekarang ini PT. Dua Kelinci terkenal dengan perusahaan besar yang memiliki produk inovatif. Selain kacang kulit, Dua Kelinci menghasilkan kacang berbagai rasa pula, kacang berbalut tepung ataupun bumbu dan beberapa jenis makanan yang lainnya. Perkembangan bisnis kacang ini semakin berkembang secara pesat, dari tahun 2000 perusahaan selalu melaksanakan inovasi produk dengan menghasilkan varian kacang kulit, kacang kulit balut tepung, dan produk makanan ringan yang bahan dasarnya tepung. Seiring pengembangan teknologi modern di mesin maupun peralatan produksi, kemudian perusahaan melakukan pengembangan produk yang basisnya pada sereal atau biji-bijian.

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati memiliki visi “sebagai yang terbaik dalam bidang *food and beverage industry*”, perusahaan memiliki komitmen guna selalu meningkatkan kualitas produksi dengan mempergunakan standar manajemen yang memiliki standar internasional tinggi, dan menjaga manajemen kehalalan maupun keamanan pangan.

Adanya kebijakan kualitas yang diimplementasikan PT. Dua Kelinci memberi kepuasan yang paling baik pada konsumen, perusahaan selalu melaksanakan inovasi untuk mempertahankan eksistensi.

Diantaranya melaksanakan (CSR) *Corporate Social Responsibility* dengan memberi apresiasi dan dukungan pada olahragawan nasional, santunan yatim piatu maupun dhuafa, memberi sumbangan pada korban bencana alam, program penghijauan, donor darah, maupun sejumlah aktivitas lainnya yang mencakup semua masyarakat, pekerja maupun pemerintah.

Perusahaan ini terus menjunjung tinggi program manajemen mutu, masing-masing pekerja bertanggung jawab penuh terhadap setiap produk yang selanjutnya dikhususkan pada (QC) *Quality Control* ataupun (QA) *Quality Assurance* yang dilaksanakan dari proses pengadaan bahan baku sampai pengiriman pada produksi. PT. Dua kelinci Kabupaten Pati menyediakan pula laboratorium yang mencakup Laboratorium Kimia Pangan, Mikrobiologi, Organoleptik, Limbah maupun lainnya yang dibantu dengan tenaga ahli dalam bidangnya. Disamping itu, PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati pula dibantu Divisi Riset dan Pengembangan untuk mengembangkan serta menyempurnakan produk untuk memanjakan konsumennya dengan mempergunakan mesin yang memiliki teknologi modern yang bisa mempertahankan rasa dan mutunya.

Sekarang ini produk yang dihasilkan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati bukan hanya bisa memenuhi permintaan pelanggan dalam negeri saja, tetapi pula memenuhi permintaan pelanggan luar negeri, misal Brunei Darussalam, Australia, Malaysia, Filipina, Thailand, Singapura, China, Hong Kong, Amerika Serikat, Saudi Arabia, Kanada maupun sejumlah Negara lainnya di Eropa. Untuk meningkatkan usaha pemasarannya ke pasar Internasional, PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati menggandeng *Club* sepakbola raksasa asal Spanyol *Real Madrid*. PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati sebagai sponsor resmi *Club* sepakbola itu dari tahun 2011. Adanya perolehan prestasi yang didapatkan sampai sekarang ini memposisikan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati ke dalam salah satu produsen makanan ter-integrasi di Indonesia.¹

¹ Gambaran Umum, “PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati,” diakses pada tanggal 15, januari 2022, <https://duakelinci.com/tentang/dua-kelinci>.

Gambar 4. 1
Logo PT. Dua Kelinci



2. Data Perusahaan

- Nama : PT. Dua Kelinci Pati Jawa Tengah
- Alamat Kantor Pusat : Jl. Raya Kudus Pati – Kudus, Lumpur, Bumirejo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59163.
- Alamat Kantor Cabang : Jl. Yos Sudarso Kav. 85, Sunter, Jakarta Utara 14350 Indonesia
New Land Office, Jl. Mayjen HR. Muhammad No. 24. Patut Gede, Kec. Sukomanunggal, Kota Surabaya, Jawa Timur
- Jenis Usaha : Makanan Ringan dan Minuman

3. Tujuan Pendirian Perusahaan

Tujuan perusahaan guna kemanfaatan umum seperti menyediakan jasa maupun barang yang berkualitas baik dan juga mencari keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan atau target yang sifatnya kuantitatif dan mencapai target itu adalah ukuran kesuksesan dari pencapaian perusahaan. Adapun tujuan dari pendirian PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh keuntungan optimal
- b. Menyediakan lapangan pekerjaan
- c. Mencukupi kebutuhan masyarakat pada bentuk makanan ringan dan minuman

4. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam rangka menyangkut serta menghadapi persaingan secara global dan kompetisi pasar yang semakin

ketat, sehingga PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati mempunyai visi maupun misi:

a. Visi :

Sebagai produsen makanan ringan paling populer di Indonesia, serta akan menjadi pelopor kesempurnaan pada metode pengolahan makanan maupun etika bisnis.

b. Misi :

Guna mewujudkan visi itu, PT. Dua Kelinci akan selalu berupaya terus:

- 1) Menambah daya saing serta fokus kepada mutu, perbaikan, efisiensi teknologi.
- 2) Bekerja dengan konsisten dalam menambah capaian serta menguatkan merek perusahaan dengan mendayagunakan jaringan dan menambah distribusi global kami.
- 3) Bersaing dalam mutu dengan menjadi efisien serta mempergunakan teknologi baru, dan tetap responsif pada keinginan dan kebutuhan pelanggan di Indonesia maupun Internasional.

5. Slogan dan Komitmen Perusahaan

Berdasarkan usaha yang dilaksanakan untuk menambah kinerja dan kepuasan pelanggan, sehingga PT. Dua Kelinci Pati mempunyai Komitmen dan Slogan yakni:

a. Slogan Perusahaan: “Menjadi yang paling baik dalam bidang *food dan beverage industry*”

b. Komitmen Perusahaan:

- 1) Mempertahankan mutu produk terbaik, halal dan baik untuk kepuasan konsumen.
- 2) Menambah daya saing dan produktivitas lewat pengembangan teknologi maupun produk.
- 3) Meningkatkan sumber daya serta manajemen dan mencegah perubahan global.
- 4) Memperbaiki dan mengusahakan keharmonisan maupun kelestarian lingkungan.

6. Motto PT. Dua Kelinci

Dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati terdapat motto yang dipergunakan, guna menjadikan pekerjaannya terdorong lebih baik ketika bekerja. Motto PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati yakni : “DJITU”

D = Disiplin

J = Jujur

I = Inisiatif

T = Tanggung Jawab

U = Ulet

7. Budaya 5S

Terdapat budaya 5S yang harus dibudayakan oleh semua karyawan dan biasakan sesuai dengan sistem dan prosedur. Tingkatkan kondisi resik, rapi, ringkas dalam tempat kerja.

- a. *Seiri* (ringkas) pisah dan pilihlah barang yang tidak perlu
- b. *Seiton* (susun rapi) laksanakan penata dalam lokasi kerja supaya seluruhnya tidak sulit dicari
- c. *Seiso* (sasap resik) jagalah kebersihan ditempat kerja dan seluruh kantor
- d. *Seiketsu* (sosoh rawat) peliharalah keadaan rapi, esik, ringkas setiap saat
- e. *Shitsuke* (suluh rajin) biasakan kondisi rapi, resik, ringkas dalam lokasi kerja

8. Kebijakan Manajemen

President Director PT. Dua Kelinci dan jajaran manajemen maupun semua pekerja memiliki komitmen:

- a. Membangun perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi optimal kepada *stakeholders* melalui *continuous improvement* dengan pelaksanaan dan pengembangan sistem, manajemen, sarana, teknologi dan pemberdayaan sumber daya manusia yang semuanya dilandasi oleh asas ketidakberpihakan, kerahasiaan, dan nilai-nilai spiritual dengan pilar sebagai berikut:
 - 1) *Quality* : memenuhi persyaratan halal, *quality, food safety*, regulasi dan customer, melalui penerapan sistem CPPOB (Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik), HACCP, ISO 9001:2015, ISO (*International Organization for Standardization*) 22000:2018, FSSC (*Food Safety System Certification*) 22000 versi 5.1, Sistem Jaminan Halal, SNI ISO (Standar Nasional Indonesia *International Organization for Standardization* /IEC (*Istiqamah English and Computer*) 17025:2017 dan menerapkan Sistem Sertifikasi Produk Standar Nasional Indonesia bagi SNI Wajib Biskuit, SNI 2973:2011
 - 2) *Cost*, mencapai biaya yang kompetitif menuju *cost leadership*
 - 3) *Delivery*, dimana efisien, tepat waktu, tepat jumlah dan tepat mutu

- 4) *People*, harus kompeten, produktif dan hubungan industri humoris
 - 5) *Safety*, selalu melaksanakan SMK3 menuju *zero accident* melaksanakan tindakan pencegahan dan penanggulangan terkait Covid-19 dalam proses produksi dan distribusi pangan olahan untuk menjamin operasional sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.
- b. Memberi kepedulian sosialisasi, pemahaman, pelatihan pada jajaran manajemen maupun pekerja dan melakukan rapat peninjauan manajemen dengan berkala guna memberi jaminan tinjauan berkelanjutan pada tujuan yang sudah ditentukan.²

9. Divisi dan Produk PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati sudah menyempurnakan dan mengembangkan makanan ringan maupun minuman dengan olahan yang memiliki kualitas baik selama 37 tahun. Inovasi yang baik selalu terjadi dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, terlebih lagi adanya teknologi terbaru, fasilitas modern, dan penambahan staf berprofesional. Berbagai produk antara lain:

Tabel 4. 1

Divisi dan Produk PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

No	Divisi	Hasil Produksi
1	KA (Kacang Atom)	Sukro BBQ, sanghai, Sukro Original. Sukro Polong.
2	Tortilla	Tortilla (Jagung Bakar, Sapi Panggang), Nacho Cheese, Niyangi (Ori, Grilled Beef, Nacho), Kernes (Ori, Grilled Beef, Roasted Corn), Dairy Farm, Rumput Laut, dan Sambal Matah.
3	Snack	Krip-Krip Sweet Chili, Krip-krip Sweet Chili, Krip-Krip Spacy BBQ, Krip-Krip Tortilla Jagung Bakar, Krip-Krip Tortilla Nacho Cheese dan Tic-Tac (Natural, Pedas, Sapi Panggang, Ayam Bawang, Rumput

² Surat Kebijakan Manajemen yang ditetapkan pada tanggal 02 Agustus 2021.

		Laut, Rice, Mix).
4	Biji-Bijian	Kacang Koro (Rumput Laut, Pedas, Original, BBQ), PLM (BBQ, Ayam Bawang), Kacang Polong Original, Sukro (Kribo, Kedele), Mix Nut, Marning (Pedas Manis, Bawang Putih). Food Drink Sir Jus (Strawberry, Grape, Orange, Raspberry, Mango, Pineapple).
5	Kacang Garing	Kacang Garing (Original, Roasted Peanuts, Groundnuts, Supernut, Garlic Flavor Peanuts, Sand Grilled Peanuts) dan Kuaci Fuzo (Original, Milk dan Coffee).
6	Kacang Oven	Kacang Oven (Pedas, Bawang, Jagung Bakar) Usagi (Cheese, Caramel, BBQ, Puff)
7	Wafer	Deka Crepes, Deka Wafer Roll dan Wafer Minibites (Choco Choco, Choco Banana, Matcha Green Tea, Keju, Choco Nut, White Coffee, Milk Vanilla, dan Durian).
8	Banana	Banana Crunch

10. Jam Kerja PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

Jam kerja adalah waktu yang dijadwalkan bagi seorang pegawai atau karyawan dan sebagainya untuk bekerja. Jam kerja ini dipakai guna melaksanakan pekerjaan, bisa dilakukan siang, pagi ataupun malam hari. Jam kerja untuk para karyawan dalam sektor swasta termuat pada pasal 77 hingga 85 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Dan pada pasal 21 hingga 25 Peraturan Pemerintah Nomor 35/2021 terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah ini timbul guna memperlengkap perubahan peraturan perubahan paksa diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Jam kerja di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Jam Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

Karyawan	Jam Kerja
Non Shift	07.00 - 15.00
Shift satu	07.00 - 15.00
Shift dua	15.00 - 23.00
Shift tiga	23.00 - 07.00

Di dalam perusahaan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati ini terdapat dua status karyawan di antara yaitu:

Sesuai pemaparan Hasibuan, karyawan merupakan masing-masing individu yang memberikan jasa dan memperoleh balas jasa maupun kompensasi yang besarnya sudah ditetapkan.³

- a. Pegawai (karyawan) kontrak merupakan pegawai yang statusnya tidak pegawai tetap yang bekerja pada suatu batas waktu berdasarkan kesepakatan antar pegawai dan perusahaan, yang dimuatkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu terbatas.
- b. Karyawan tetap adalah pegawai yang dipekerjakan tidak memiliki batasan jangka waktu atau yang sudah mempunyai kontrak kerja dengan perusahaan dengan jangka waktu permanen sampai usia pensiun.

Adapun sistem pemberian gaji pegawai (karyawan) serta banyaknya upah tidak sama tiap unit usaha. Upah bulanan diberikan pada pegawai tetap. Upah mingguan diberikan pada pegawai kontrak. Selain itu PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati juga memberi peluang pula pada karyawan guna mengambil hari libur.

11. Struktur Organisasi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati (Beserta Penjelasannya)

Aset paling besar suatu perusahaan yakni sumber daya manusia. Jika tiada alur koordinasi yang baik sekumpulan sumber daya manusia tidak berjalan sesuai guna mewujudkan tujuan dari perusahaan. Maka dibutuhkan struktur organisasi yang tepat dengan alur jelas. Inti perorganisasian yakni membagi fungsi maupun tugas dan tanggung jawab kerja supaya tujuan bisa terwujud dengan efisien dan efektif. Struktur organisasi adalah hal krusial

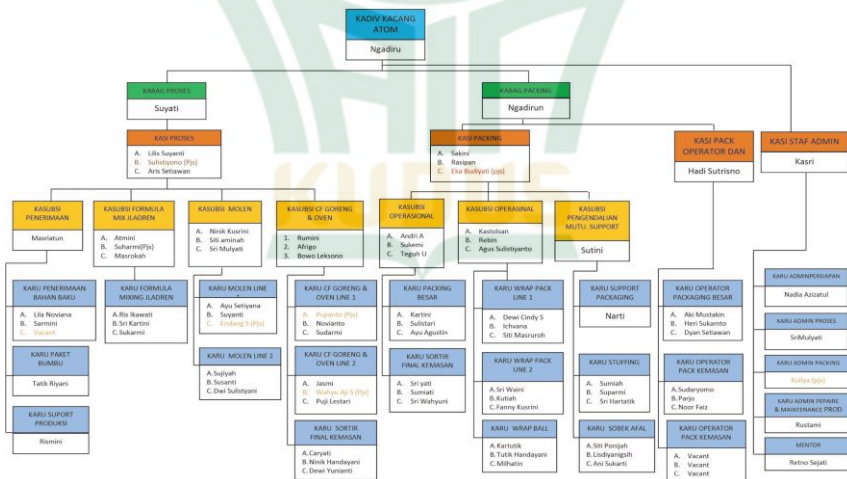
³ Rais, dkk., *Manajemen Karir Teori dan Praktik*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 7.

dalam menentukan tanggung jawab dan tugas antar unit organisasi pada perusahaan, memotivasi unit organisasi itu bekerja berdasarkan tanggung jawab maupun tugasnya.

Struktur organisasi bagian atau divisi kacang atom PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati mempergunakan bentuk organisasi staf dan lini. Garis kekuasaan dalam organisasi lini yakni lurus ke bawah dan tiap karyawan bertanggung jawab langsung pada pimpinannya. Kewenangan dalam organisasi lini umumnya berbentuk wewenang melalui atasan ke bawah dengan langsung. Kedudukan staf fungsinya guna membantu penyelenggaraan tugas perusahaan.

Struktur organisasi dibuat berdasar pertimbangan terhadap fungsi yang diperlukan perusahaan seiring perkembangan perusahaan. PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati mempunyai struktur organisasi yang bentuknya *pyramid*, yang mana dalam penyelenggaraan aktivitas pada organisasi ada pelimpahan kekuasaan maupun pendelegasian kewenangan dari atasan pada karyawan dengan rinci dan jelas berdasarkan setiap tugas.

Gambar 4. 2
Bagan Struktur Organisasi PT. Dua Kelinci Divisi/ Bagian Produksi Kacang Atom



Adapun penjelasan tugas berdasarkan jabatan maupun fungsi berdasarkan struktur organisasi sebagai berikut:

- a. Kadiv Kacang Atom
 - 1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi
 - 2) kerja
 - 3) Mengendalikan dan bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan produksi
 - 4) Bertanggungjawab atas aspek bahan, mesin dan juga sumber daya manusia (tenaga kerja)
 - 5) Menganalisa terkait kedisiplinan tenaga kerja
- b. Kabag Proses
 - 1) Menyusun dan mengusulkan rencana atau program kerja berdasarkan target kerja yang ditetapkan manajemen untuk bagian proses kacang atom secara efektif dan efisien.
 - 2) Mengorganisasikan operasional mesin produksi divisi kacang atom sesuai target ketepatan mutu, biaya, jumlah dan waktu yang ditetapkan manajemen.
 - 3) Mengorganisasikan operasional mesin produksi divisi kacang atom dan mengendalikan program perawatan otonomus sesuai (*Standar Operasional Prosedur*) dan IK (Instruksi Kerja) yang ditetapkan manajemen.
 - 4) Menyusun dan mengendalikan kebutuhan atau alokasi tenaga kerja sesuai target ketepatan mutu, biaya, jumlah, dan waktu bagian pengemasan divisi kacang atom.
 - 5) Menyusun, mengatur dan mengendalikan kinerja atau hasil kerja shift bagian pengemasan divisi kacang atom secara efektif dan efisien sehingga sasaran atau target kerja bisa tercapai.
 - 6) Mengenal dan mengendalikan titik rawan bagian proses di bagian atau divisi kacang atom dan mampu mengantisipasi serta mengendalikan secara tuntas dan berkelanjutan.
 - 7) Membuat, menerapkan, menilai dan mengendalikan program-program peningkatan produktivitas kerja di bagian atau divisi proses kacang atom secara optimal.
 - 8) Melakukan review pengembangan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mengusulkan ke atasan.
- c. Kasi Proses
 - 1) Mengatur dan mengendalikan di bagian proses produksi kacang atom.

- 2) Tugasnya menyeluruh dari lingkup molen sampai ke bagian sortir final guna untuk memajukan hasil atau produktivitas yang baik.
- d. Kasubsi Penerimaan
- 1) Mengecek dan mengendalikan stok bahan baku
 - 2) Memastikan laporan pemakaian bahan sesuai / FIFO (*First In, First Out*)
 - 3) Membuat memo permintaan bahan baku
 - 4) Mengecek hasil pemakaian bahan dari hasil molen sampai goring
 - 5) Mengikuti trial R&D (*Research and Development*)
 - 6) Ikut mengendalikan ketidaksesuaian di proses
 - a) Karu Penerimaan Bahan Baku
 - 1) Bertanggungjawab di penerimaan bahan baku
 - 2) Mengecek bahan baku yang baru datang seperti kacang ose, tepung dan lain sebagainya
 - b) Karu Paket Bumbu
 - 1) Bertanggungjawab di bagian paket bumbu
 - 2) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
 - c) Karu *Support* Produksi
 - 1) Membantu tim *support*
 - 2) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
- e. Kasubsi Formula Mix Jladren
- 1) Memintakan permintaan bahan baku dari bagian persiapan
 - 2) Mengatur pembuatan jladren
 - 3) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
 - a) Karu Formula *Mixing* Jladren
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
 - (2) Saling membantu teman kerja maupun bawahan jika terjadi ke kompalan pada waktu *mixing* jladren
- f. Kasubsi Molen
- 1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
 - 2) Mengendalikan kualitas dan mengecek hasil
 - 3) Mengadakan *briefing* setiap 1 minggu 1 sekali

- a) Karu Molen Line 1
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
 - (2) Mengontrol dan mengecek hasil molen manual
- b) Karu Molen Line 2
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
 - (2) Mengontrol dan mengecek hasil molen in line (mesin otomatis)
- g. Kasubsi (CF *Continuous Frying*) Goreng & Oven
 - 1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - 2) Pemantauan setting CF (*Continuous Frying*)
 - 3) Melakukan koordinasi sama tim molen
 - a) Karu CF (*Continuous Frying*) Goreng & Oven Line 1 dan 2
 - (1) Mengoperasikan line
 - (2) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (3) Membuat laporan setiap akhir shift
 - (4) Bersih-bersih di sekitar tempat kerja
 - (5) Mengisi minyak di tendon
 - b) Karu Sortir Final Kemasan
 - (1) Bertanggung jawab di bagian sortir final kemasan
 - (2) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (3) Menyortir kacang agar bentuknya bisa setara sama yang lain, jika terdapat kacang yang bergelembung besar, peyok, atau gosong bisa dipisahkan. Selain itu juga mengecek kacang jika terdapat benda asing.
- h. Kabag *Packing*
 - 1) Menyusun dan mengusulkan rencana atau program kerja berdasarkan target kerja yang ditetapkan manajemen untuk bagian pengemasan kacang atom secara efektif dan efisien.
 - 2) Mengorganisasikan operasional mesin produksi di bagian atau divisi kacang atom sesuai target ketepatan mutu, biaya, jumlah dan waktu yang ditetapkan manajemen.

- 3) Mengorganisasikan operasional mesin produksi di bagian atau divisi kacang atom dan mengendalikan program perawatan otonomus sesuai SOP (*Standar Operasional Prosedur*) dan IK (Instruksi Kerja) yang ditetapkan manajemen.
 - 4) Menyusun dan mengendalikan kebutuhan atau alokasi tenaga kerja sesuai target ketepatan mutu, biaya, jumlah, dan waktu bagian pengemasan di bagian atau divisi kacang atom.
 - 5) Menyusun, mengatur dan mengendalikan kinerja atau hasil kerja shift bagian pengemasan divisi kacang atom secara efektif dan efisien sehingga sasaran atau target kerja bisa tercapai.
 - 6) Mengenali dan mengendalikan titik rawan bagian pengemasan di bagian atau divisi kacang atom dan mampu mengantisipasi serta mengendalikan secara tuntas dan berkelanjutan.
 - 7) Membuat, menerapkan, menilai dan mengendalikan program-program peningkatan produktivitas kerja di bagian atau divisi packing kacang atom secara optimal.
 - 8) Melakukan review pengembangan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mengusulkan ke atasan.
- i. Kasi *Packing*
- 1) Mengetahui *planning* yang akan di dilaksanakan
 - 2) Mengatur dan mengarahkan bawahan seperti (karu, operator, dan tim yang lain yang ada di bagian packing)
 - 3) Aktif berkomunikasi antara bagian proses dan *packing*
 - 4) Memenuhi orderan yang diturunkan PPIC (*Production Planning and Inventory Control*)
 - 5) Mengecek hasil / jam
 - a) Kasubsi Operasional
 - (1) Mengetahui *planning* yang akan dilaksanakan
 - (2) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai intruksi kerja
 - (3) Memastikan jalannya mesin kemasan besar

- (4) Selalu mengingatkan kepada karyawan produk mana yang harus dijalankan sesuai tanggal produksi
- (5) Menegur bawahan jika karyawan tersebut kerjanya kurang baik
- (6) Memberikan pengarahan (*briefing*) setiap 1 minggu 1 sekali
 - (a) Karu *Packing* Besar
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (2) Mengatur mesin WIP
 - (3) Membantu bawahan jika terjadi ke kompalan
 - (b) Karu Sortir Final Kemasan
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (2) Saling membantu dengan bawahan ketika melakukan sortir di kemasan besar
- b) Kasubsi Operasional
 - 1) Mengetahui *planning* yang akan dilaksanakan
 - 2) Penanggungjawab semua mesin kemasan kecil
 - 3) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (a) Karu *Wrap Pack* Line 1
 - (1) Menata dan mengarahkan kinerja bawahan sesuai instruksi kerja
 - (2) Memantau kinerja mesin agar bisa berjalan sesuai *planning* yang telah ditentukan
 - (3) Membantu bawahan jika terjadi ke kompalan
 - (b) Karu *Wrap Pack* Une 2
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (2) Membantu bawahan jika terjadi ke kompalan
 - (3) Mengecek dan merapikan kemasan yang berjalan di mesin *warp pack une 2*

(c) Karu Wrap Ball

- (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
- (2) Membantu bawahan jika terjadi ke kempalan

c) Kasubsi Pengendalian Mutu dan *Support*

- (1) Mengatur jika ada orderan masuk dari dalam maupun luar negeri berkoordinasi dengan PPIC (*Production Planning and Inventory Control*)
- (2) Mengatur mesin yang akan dijalankan sesuai dengan orderan yang masuk
- (3) Memintakan kasbon bahan baku seperti film, plastik dan lain sebagainya
- (4) Berkoordinasi dengan PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) dan tim *support* gudang
- (5) Mengendalikan mutu transfer mesin *x-ray*

(a) Karu *Support Packing*

- (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai dengan instruksi kerja
- (2) Transit Barang
- (3) Menyediakan keperluan yang dibutuhkan di *packing* seperti film, plastik, solasi, *polybag* dan *book* atau kardus.

(b) Karu *Stuffing*

- (1) Menghandle di bagian kemasan karton box baik pengiriman luar negeri maupun dalam negeri
- (2) Mengecek *gramatur* per boxnya
- (3) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
- (4) Saling membantu sesama teman kerja jika terjadi ke kempalan

(c) Karu Sobek Afal

- (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
- (2) Saling membantu sesama teman kerja jika terjadi kekompakan dalam penyobekan afal

j. Kasi Pack Operator

- 1) Bertanggungjawab di bagian all operator
- 2) Mengendalikan semua mesin yang beroperasi di packing
 - a) Karu Operator Packing Besar
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (2) Melakukan setting mesin kemasan besar
 - (3) Mengambil dan memasang film
 - b) Karu Operator *Packing*
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai intruksi kerja
 - (2) Melakukan *setting* mesin
 - (3) Saling membantu dengan operator
 - c) Karu Operator Pack Kemasan
 - (1) *Vacant*
 - (2) *Vacant*
 - (3) *Vacant*

k. Kasi Staf Admin

- 1) Mengkoordinasikan rencana/program kerja bagian administrasi sesuai target ketepatan mutu, biaya, jumlah dan waktu yang ditetapkan pada bagian atau divisi kacang atom.
- 2) Mengkoordinasikan administrasi kacang atom meliputi persiapan sampai pengemasan sesuai target ketetapan mutu, biaya, jumlah dan waktu yang ditetapkan pada bagian atau divisi kacang atom.
- 3) Mengkoordinasikan kebutuhan alat dan prasarana yang dibutuhkan produksi pada bagian atau divisi kacang atom.
- 4) Mengkoordinasikan dan mengendalikan tenaga kerja atau hasil kerja di bagian atau divisi kacang atom secara efektif dan efisien sehingga sasaran atau target kerja bisa tercapai.
- 5) Mengenal dan menganalisa titik-titik rawan di bagian administrasi bagian atau divisi kacang atom dan menindaklanjuti dengan melaporkan ke atasan.
- 6) Mengkoordinasikan dan mengendalikan penerapan program-program peningkatan produktivitas kerja di bagian persiapan divisi kacang atom secara optimal.

- a) Karu Admin Persiapan
 - (1) Membuat *planning* kasbon bahan baku
 - (2) Menginput pemakaian tepung, ose, bumbu
 - (3) Menginput stok bumbu dan jladren
 - (4) Membuat memo permintaan oce, tepung dan bawang putih
 - (5) Mengerjakan OEE (*Overall Equipment Effectiveness*)
- b) Karu Admin Proses
 - (1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan tenaga kerja atau hasil produktivitas di bagian atau divisi kacang atom secara efektif dan efisien
 - (2) Mencatat atau menginput data proses produksi, penyediaan sarana prasarana yang dibutuhkan produksi bagian atau divisi kacang atom serta menginput data tenaga kerja
 - (3) Menyusun laporan harian, bulanan, dan akhir tahun
 - (4) Membuat permintaan bahan baku dan mengajukan ke bagian inventori
 - (5) Membuat arsip data
 - (6) Membuat surat menyurat seperti pengajuan tambahan tenaga kerja
- c) Karu Admin *Packing*
 - (1) Menginput data hasil *packing* harian
 - (2) Menginput data stock harian seperti film, box, plastik, *polybag* dan lain sebagainya
 - (3) Membuat memo permintaan harian
 - (4) Menginput produktivitas mesin, hasil mesin dan menginput barang jadi per hari
 - (5) Menghitung MPP (*Master Production Planning*) per hari
 - (6) Menerima memo permintaan barang yang masuk
- d) Karu Admin Peppaire & Maintenance PROD
 - (1) Mengatur dan mengarahkan bawahan sesuai instruksi kerja
 - (2) Mengetahui *planning* dan mengecek semua mesin

- (3) Menganalisis mesin dan ketika ada kerusakan pada mesin langsung ke bagian teknik maupun bengkel

I. Mentor

- 1) Tugasnya berhubungan dengan HRD (*Human Resource Department*) yang nantinya disampaikan ke kantor produksi kacang atom. Selain itu jika ada tenaga kerja baru ia bertugas untuk mengarahkan atau mendampingi prosedur di bagian tempat kerjanya.⁴

12. Prosedur PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati (Bidang Sanitasi dan Kebiasaan Karyawan)

Prosedur ini dibuat mencakup seluruh proses sanitasi maupun kebiasaan *standard* (HACCP) *Hazard Analysis Critical Control Point*:

- a. Masing-masing pekerja yang tengah melaksanakan pemeriksaan kesehatan ataupun dibawah pengawasan dokter yang memperlihatkan tanda terdapatnya penyakit menular maupun hal lainnya yang tidak normal yang dapat menjadi sumber pencemaran mikroba, pada bahan kemasan, produk, maupun peralatan harus dilarang masuk ke area produksi dan gudang sampai kondisi baik.
- b. Pekerja haruslah terbebas dari luka terbuka, luka infeksi di wajah, tangan ataupun kepala.
- c. Masing-masing pekerja yang tugasnya langsung menyentuh produk, permukaan menyentuh produk, maupun kemasan haruslah menerapkan prinsip higienis yang mencakup:
 - 1) Memakai seragam kerja yang tepat menjadi pakaian pelindung guna mengantisipasi pencemaran pada permukaan alat, produk guna proses maupun kemasan.
 - 2) Pakaian kerja, topi/kerudung, masker harus dilepas saat istirahat, ke kamar mandi/WC dan dikenakan kembali di lokasi kerja.
 - 3) Seragam pada saat haruslah bersih diganti tiap harinya.
 - 4) Baju pribadi pekerja haruskah ditinggalkan dalam loker ataupun dipakai di bawah baju seragam kerja.

⁴ Dokumen *Job Desk* ID/HRD/02-17.

- 5) Penutup kepala haruslah terus dipakai pada wilayah produksi, seluruh rambut harus di tahap dalam kerudung/topi.
 - 6) Rambut pegawai haruslah rapi serta bersih.
 - 7) Untuk pekerja yang mempunyai kumis, jenggot ataupun jambang harus mempergunakan masker pada wilayah produksi.
 - 8) Setiap karyawan harus bersih dan rapi.
 - 9) Mencuci lalu mengeringkan tangan secara benar sebelum melaksanakan pekerjaan, setelah makan serta minum, setelah ke kamar mandi, tiap selesai istirahat maupun tiap waktu yang mana saat yang terkena kotoran dan tercemar lainnya.
 - 10) Dilarang mempergunakan perhiasan ataupun benda lainnya yang mudah lepas yang memberi kemungkinan jatuh ke produk, tangki dan peralatan di wilayah produksi. Misalnya anting, jam tangan, kalung, cincin, peniti, bros maupun lainnya.
 - 11) Minuman maupun makanan dilarang disimpan dalam wilayah produksi atau gudang, tetapi hanyalah diperbolehkan dibawa, disimpan serta dikonsumsi pada wilayah yang telah ditetapkan, misalnya ruang makan dan kantin.
 - 12) Tidak diperbolehkan mengunyah permen karet dan merokok pada semua daerah produksi, gudang lokasi penyimpanan bahan baku ataupun kemasan dan lokasi penerimaan atau pengiriman produk.
 - 13) Pulpen ataupun peralatan lainnya dilarang disimpan di atas pinggul misal lubang kancing, saku, rambut, kerah baju, ataupun diselipkan pada telinga.
 - 14) Kuku harus pendek serta bersih.
 - 15) Cat kuku, bulu mata, kuku palsu tidak diperbolehkan terkena wilayah produksi.
- d. Peralatan yang dibuat dari kaca maupun gelas tidak boleh ada di wilayah produksi selain gelas piala.

13. Sanksi dan Jenis Pelanggaran di Perusahaan

- a. Denda
 - 1) Terlambat hadir di perusahaan
 - 2) Kecerobohan yang berakibat rusaknya barang milik perusahaan ganti rugi 25% - 75% dari nilai barang yang rusak.

b. Surat Teguran

- 1) Tidak bekerja tanpa keterangan dua kali dalam sebulan
- 2) Surat Peringatan 1 (Satu)
- 3) Tidak masuk bekerja tanpa keterangan dua kali dalam sebulan
- 4) Dengan sengaja tidak melakukan absen mesin *finger*
- 5) Memakan produk yang diproduksi
- 6) Pulang/keluar lokasi kerja sebelum waktunya tanpa izin dari atasan
- 7) Mendahului/memperpanjang waktu istirahat
- 8) Tukar shift dan atau mengganti tugas pekerjaan orang lain tanpa izin atasan
- 9) Mengoperasikan HP pada waktu jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan
- 10) Berambut gondrong bagi karyawan laki-laki

c. Surat Peringatan 2 (Dua)

- 1) Tidak masuk bekerja tanpa keterangan tiga kali dalam sebulan
- 2) Tidur pada waktu jam kerja
- 3) Mengenakan seragam kerja tidak sesuai standar
- 4) Mengenakan aksesoris di area produksi
- 5) Tidak mencuci tangan sebelum masuk ruang produksi
- 6) Makan/minum dan menyimpan makanan di area produksi
- 7) Meludah dan membuang sampah di sembarang tempat
- 8) Tidak mengenakan Alat Pelindung Diri yang tepat ketika bekerja
- 9) Melaksanakan transaksi jual beli di kawasan pabrik
- 10) Kecerobohan yang berakibat rusaknya barang milik perusahaan
- 11) Memakai mesin atau barang milik pengusaha yang tidak ada hubungan dengan tugasnya untuk kepentingan pribadi tanpa seizin pengusaha
- 12) Memakai tato, anting, tindik bagi karyawan laki-laki
- 13) Mengunggah/mengupload foto atau video kegiatan/aktivitas kerja di area produksi

d. Surat Peringatan 3 (Tiga)

- 1) Tidak masuk bekerja tanpa keterangan empat kali dalam sebulan

- 2) Melanggar Instruksi Kerja/Standar Operasional Prosedur pekerjaan
 - 3) Mengedarkan daftar sokongan secara umum sebelum mendapat izin dari pengusaha
 - 4) Menolak perintah yang layak dari alasan
- e. Pemutus Hubungan Kerja (PHK)
- 1) Menolak dan membawa rokok atau bermain api di seluruh kawasan pabrik
 - 2) Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan
 - 3) Menerima sesuatu dari pihak lain/supplier/distributor tanpa seizin atau sepengetahuan pimpinan perusahaan
 - 4) Memberi keterangan palsu maupun dipalsukan
 - 5) Mencemarkan nama baik keluarga pengusaha maupun pengusaha
 - 6) Membawa barang yang berbahaya yang bisa membahayakan diri sendiri dan individu lainnya
 - 7) Berbuat pencurian, penipuan, penggelapan, maupun membawa keluar barang atau hak milik pengusaha dan teman pengusaha maupun teman sekerja
 - 8) Berbuat hal yang mengganggu norma asusila dan keagamaan
 - 9) Berjudi, berkelahi, minum-minuman keras, mabuk, mempergunakan obat bius, madat
 - 10) Dengan sendiri atau bersekongkol dengan teman sekerja untuk menyalahgunakan wewenang, tanggung jawab, tugas yang diberikan perusahaan untuk kepentingan/keuntungan pribadi
 - 11) Merusak dengan sengaja atau kecerobohan, memberikan kerugian dan membiarkannya pada kondisi bahaya barang milik perusahaan, diri sendiri dan teman sekerja
 - 12) Melakukan tindak kejahatan massal menyerang, mengintimidasi, mengancam, menganiaya dengan cara mental maupun fisik, menghina secara kasar terhadap keluarga, pengusaha, rekan sekerja.

14. Sarana dan Prasarana Perusahaan

Sarana prasarana yang terdapat dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati guna kesejahteraan dan menunjang kenyamanan pekerja adalah sebagai berikut:

a. Serikat Pekerja

Sebuah organisasi para karyawan yang diciptakan dalam memajukan, memperbaiki, melindungi

kepentingan para pekerja di bidang ekonomi, politik, sosial para anggota menggunakan langkah korektif. Sistem yang diberlakukan sampai sekarang ini dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, semua karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dengan sendirinya bergabung pada SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Dengan terdapatnya serikat pekerja diharap ada kesinambungan antara kewajiban dengan hak antar pekerja dengan perusahaan.

b. Koperasi Karyawan

Koperasi karyawan diciptakan bagi kesejahteraan anggota dengan menanamkan modal dan memberikan beberapa kebutuhan pekerja lewat usaha yang dikembangkan dan dilaksanakan. Koperasi karyawan yang ada dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati adalah koperasi serba usaha yang memiliki kegiatan retail serta unit simpan pinjam.

c. Seragam Kerja

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati memberikan fasilitas seragam untuk karyawan bulanan yang dipakai tiap hari kerja. Mekanisme seragam karyawan termuat berdasar tempat kerja ataupun fungsi yang tujuannya mempermudah mengidentifikasi. Seragam karyawan yang kerja di kantor dibedakan dengan seragam karyawan lapangan, begitu pula karyawan tertentu misalnya karyawan bagian bengkel, teknik, dan (QC) *Quality Control*.

d. Poliklinik

Fasilitas kesehatan yang disediakan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati yakni poliklinik. Poliklinik melayani 24 jam sebagai wujud pelayanan kesehatan tenaga kerja, poliklinik tersebut melakukan kerja sama dengan rumah sakit terdekat guna mengobati tenaga kerja yang sakit ataupun terjadi kecelakaan kerja. Fasilitas kesehatan ini memberi layanan pengobatan dan kesehatan maupun perawatan guna karyawan serta keluarganya.

e. Perlindungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan

Berdasarkan langkah menjaga keselamatan karyawannya sehingga perusahaan berkewajiban guna memberikan perlengkapan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

f. Tempat Ibadah

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati menyediakan tempat ibadah di setiap bagian atau divisi untuk para karyawan yang beragama islam dan memberikan waktu cukup untuk karyawan dalam menjalankan selaras setiap kepercayaan dan agamanya.

g. Perumahan

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati memberikan fasilitas rumah untuk karyawan tetap menggunakan sistem kredit tanpa bunga.

h. Kantin

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati menyediakan tempat khusus guna kantin menjadi penyedia sejumlah makanan minuman yang dilakukan pengelolaan pihak eksternal. Kantin buka selama jam kerja normal shift 1 serta dipergunakan bukan hanya karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati namun masyarakat umum pula.

i. Program Pelatihan, Pengembangan, Pendidikan, Pekerja

Program ini adalah bentuk fasilitas serta langkah yang diberikan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati pada karyawan guna menambah potensi maupun keahlian guna mengembangkan produktivitas kerja.

j. Kamar Mandi

Fasilitas kamar mandi tersebar di berbagai bagian atau divisi dan dibagian produksi kacang atom ini terdapat 19 ruangan kamar mandi dalam keadaan bersih.

k. Tempat Parkir

Tersedia parkir gratis untuk semua karyawan yang bekerja di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati.

l. *Hydrant Box*

Hydrant merupakan sistem pemadam kebakaran yang terkoneksi dengan sumber air yang memiliki tekanan dan menyalurkan air ke tempat pemadaman yang memiliki laju cukup. Alat ini memiliki manfaat guna pemadaman api dan tidak menjadikan pengguna cemas adanya pasokan air yang kurang.

Adapun fungsi dari *Hydrant Box* yaitu menjadi lokasi penyimpanan alat perlengkapan untuk memadamkan kebakaran misalnya *nozzle*, selang kebakaran, *hydrant valve*. Hal tersebut tentulah bisa mempermudah pemadam kebakaran guna menemukan alat yang diperlukan. Pada situasi kebakaran, waktu

sangatlah berharga, kehilangan 1 detik bisa memberi akibat kerugian material yang sangatlah besar oleh karenanya, fungsi lain dari terdapatnya *hydrant box* yaitu efisien pada waktu.

m. Loker/Ruang Ganti

Loker/Ruang Ganti merupakan tempat penyimpanan barang yang dibawa oleh karyawan atau tenaga kerja dan tempat berganti pakaian dari rumah dengan pakaian kerja. Dan perlengkapan kerja misalnya masker, penutup kepala, sepatu *boot*, serta sarung tangan.

n. Ruang Training

Ruang training merupakan tempat suatu konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit mencakup proses pemberian perintah khusus yang direncana. Training dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati terdapat tiga training yakni *training soft skill*, *hard skill*, dan *teknis skill*.

1) *Soft Skill*

Potensi yang dipunyai seseorang dengan alami yang meliputi kecerdasan, baik sosial maupun emosional, komunikasi dan melakukan interaksi dengan orang lainnya, berdasar hal ini *soft skill* merupakan karakter bawaan seseorang. Misalnya seperti berlatih menjadi *leadership* yang baik.

2) *Hard Skill*

Sebuah pengetahuan serta kemampuan teknis yang dimiliki oleh seseorang. Misalnya seperti kecakapan berkomunikasi, kemampuan teknologi, sales dan *promotion* dan lain sebagainya.

3) *Teknis Skill*

Training teknis berkaitan dengan SOP (*Standard Operational Procedure*) dimana seorang karyawan menjalankan *job description* masing-masing.

o. *Hard Dryer*

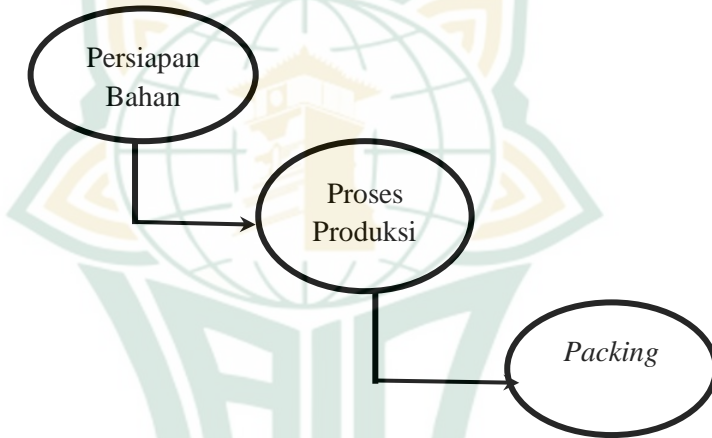
Hard Dryer merupakan alat untuk pengering tangan sehabis cuci tangan. Karena setiap masuk ruang produksi diharuskan semuanya bersih.

15. Proses Produksi Kacang Atom

Sebuah perusahaan ketika menghasilkan *output* senantiasa terjadi proses produksi. Proses produksi akan berlangsung dengan terdapatnya bahan pendukung, baku, dan bahan untuk pengemasan. PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

adalah perusahaan manufaktur yang menghasilkan makanan olahan yang bahan baku utamanya kacang tanah. Dari awal didirikannya PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati mempunyai visi “menjadi produsen makanan ringan paling populer di Indonesia, dan akan menjadi pelopor kesempurnaan dalam metode pengolahan makanan dan etika bisnis”.Oleh karenanya, guna mempertahankan mutu produk yang dihasilkan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati mempergunakan bahan baku kacang tanah yang mempunyai mutu tinggi untuk menunjang proses produksi. Di bawah adalah alur produksi kacang atom PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati.

Gambar 4. 3
Proses Produksi Kacang Atom



Gambar diatas merupakan bagan prosedur produksi kacang atom, mulai mempersiapkan bahan baku kacang tanah ataupun ose, bumbu, tepung tapioka. Bahan baku yang hendak dipergunakan di sortasi serta dicek kualitasnya sebelum masuk ke dalam proses produksi. Jadi secara garis besar produksi kacang atom meliputi *coating*, penggorengan, penirisan dan pengemasan.

a. Persiapan Bahan Baku

Bahan baku adalah sebuah bahan yang bisa dipergunakan dalam membuat produk tertentu, bahan baku yang telah masuk dengan menyeluruh akan membuktikan sebuah produk jadinya yang dinamakan bentuk barang jadi. Barang baku ataupun mentah merupakan bahan yang dibeli atau dipergunakan untuk menciptakan produk akhir barang jadi yang

hendak dijual pada pelanggan. Persediaan bahan baku menjadi faktor krusial dalam perusahaan untuk mendukung kelancaran aktivitas proses, baik pada perusahaan kecil maupun besar. Adapun bahan baku yang dipakai ketika membuat kacang atom yakni kacang tanah ose dan tepung tapioka.

Jenis kacang tanah atau ose yang digunakan dalam produksi kacang atom yaitu jenis kacang ose OB. Penyimpanan kacang ose di gudang dengan suhu di *Cool Room* 11 Celsius. Kacang yang akan diproduksi disortir terlebih dahulu, proses penyortiran kacang ose sudah menggunakan beberapa mesin dan tahap yang terakhir dilaksanakan dengan manusia yang mana ose diletakkan diatas *belt conveyor* dan para karyawan memisah kacang ose tersebut menggunakan bantuan penerangan. Penyortiran ini bertujuan guna memisahkan kacang ose yang busuk, tumbuh, berjamur, batu, sampah yang tertinggal dalam proses destoning dan ayak.

Tepung tapioka yang dipakai yakni campuran dari tepung tapioka jenis semi oven serta tepung tapioka merk jamur matahari yang bisa menjadikan tekstur kacang atom mekar maka menghasilkan rasa renyah. Selain itu, tepung tapioka juga dipakai pada proses coating pada jladren bumbu.

Selanjutnya bahan yang dipakai untuk membuat bumbu mencakup garam, tepung tapioka, gula, garam, bawang putih pasta dan yang sudah dihaluskan untuk diambil airnya, bawang merah, trawas, tumber, jinten, merica, mononatrium untuk penguat rasa, pewarna makanan yang warna hijau (penggunaan produk kacang polong) serta aspartame untuk pemanis. Bahan yang berzat aditif ditambahkan sesuai dengan standar penggunaannya.

b. Proses Produksi

Garis besarnya, pengertian dari kegiatan produksi adalah proses menambah ataupun menciptakan nilai untuk barang. Sehingga proses produksi merupakan rangkaian tahapan yang wajib dilakukan guna untuk menghasilkan barang. Proses produksi adalah serangkaian tahap sebuah bentuk aktivitas yang paling utama untuk melaksanakan produksi pada sebuah

perusahaan. Hal tersebut dikarenakan proses produksi adalah suatu metode, teknik, cara bagaimanakah aktivitas penambahan penciptaan. Tahap-tahap dalam melakukan proses di bagian kacang atom sebagai berikut:

- 1) Persiapan bahan baku kacang tanah atau ose, dan tepung
- 2) Persiapan bumbu meliputi garam, pasta, bawang merah, bawang putih, jinten, merica, trawas, tumber, mononatrium dan pewarna makanan yang warna hijau (penggunaan produk kacang polong)
- 3) Setelah paket bumbu siap selanjutnya dimasukkan di bagian formula guna pembuatan bumbu adonan atau jladren bumbu
- 4) Proses produksi kacang atom diawali dengan melapisi kacang tanah yang disebut dengan *coating* ose. Proses *coating* ose ini adalah proses melapisi kacang tanah atau ose menggunakan tepung tapioka beserta bumbu jladren yang sudah dimixer. Dengan berkembangnya teknologi yang semakin canggih produksi kacang atom dalam melakukan *coating* ose yang dulunya menggunakan mesin molen manual yang diputar oleh tenaga kerja secara manual dengan kecepatan 23 rpm dengan kemiringan tromol 70 Celcius, sekarang menggunakan mesin molen in line dimana mesin tersebut bisa berputar sendiri namun saat ini masih ada beberapa yang menggunakan mesin molen manual. Kacang tanah atau ose yang dilapisi dengan tepung dan adonan kemudian diayak guna untuk menyamaratakan ukurannya. Kacang tanah atau ose yang sudah lolos dalam mesin ayak kemudian digoreng menggunakan mesin penggorengan.

Pengecekan kadar air dilakukan setiap 1 jam sekali dengan standar proses maksimal 37% dan packing 4%. Standar *Quality Control* (QC) dilakukan bertujuan guna mengetahui adanya penyimpangan mutu output yang tidak selaras ketentuan. Pengecekan *Quality Control* (QC) dilakukan 2 jam sekali untuk memonitoring ke produksinya dengan jeda waktu 1 jam sekali.

Dalam pengecekan *Quality Control* (QC) ini dilakukan mulai dari kadar air, rasa, warna, kerenyahan dan berat jenis. Jika terdapat produk *defect* (*oversize* tidak matang *small size*, gandung tidak matang, peyok, pecah, kering retak) yang tidak layak dimakan dilakukan di return sedangkan jika masih layak produk tersebut dipasarkan di koperasi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati.

- 5) Masuk ke penggorengan, di penggorengan terdapat 3 kontinyu setiap kontinyu mempunyai 2 step penggorengan. Jadi step 1 itu dilakukan penggorengan hanya setengah jadi saja, dilanjutkan masuk ke step 2 yang nantinya dilakukan penggorengan lagi sampai matang masuk ke sortir final. Semua mesin penggorengan penirisnya dilakukan secara otomatis. Adapun bahan bakar yang digunakan dalam penggorengan ini yaitu menggunakan batu bara. Sebelum penggorengan dilakukan penambahan TBHQ (*Tertiary Butylhydroquinone*) yang merupakan salah satu jenis antioksidan sintesis yang digunakan mencegah atau menghambat kerusakan pangan. Waktu penggorengan dilakukan sekitar 45 menit untuk 2 step.

Di bagian produksi kacang atom terdapat 4 mesin oven, kacang atom yang sudah digoreng selanjutnya tiriskan atau dioven lamanya sepuluh hingga lima belas menit yang tujuannya guna menurunkan jumlah minyak yang ada di kacang atom. Selanjutnya dilakukan pengayakan guna untuk memisahkan kacang atom yang tidak berstandar. Sebelum dilakukan pengemasan, kacang atom tersebut disortasi dahulu guna memecah kacang atom yang warnanya tidak sesuai ataupun pecah. Proses sortasi ini dilaksanakan dengan cara manual oleh pegawai dengan bantuan pencahayaan khusus. Penyortiran ini dilakukan untuk mengelompokkan produk sesuai mutu dan kualitasnya. Dan yang terakhir masuk ke tandon *packing* untuk dilakukan pengemasan/*packing*.

c. Pengemasan/*Packing*

Packing merupakan alat atau material yang digunakan untuk membungkus barang. *Packing* berfungsi untuk melindungi barang. Sehingga dibutuhkan membuat desain dan bentuk *packing* tidak boleh sembarangan, karena akan berpengaruh terhadap citra produk tersebut. *Packing* menjadi unsur penting pada suatu produk agar lebih berkesan, menarik dan berkualitas. Jadi setelah kacang atom ditiriskan langsung masuk di bagian *packing* untuk dilakukan pengemasan/*packing*.

Mesin pengemas/*packing* setiap produk memiliki gramatur yang berbeda-beda. Terdapat 3 jenis mesin pengemasan/*packing* yaitu mesin *cing fong* 50, mesin *kawashima* 4 dan mesin *smart* 2. Jenis mesin *kawashima* digunakan untuk mengemas kacang atom yang berukuran 42 gram, 70 gram dan 120 gram. Selain itu juga untuk mengemas produk shanghai yang berukuran 80 gram dan 200 gram Sedangkan mesin *smart* digunakan untuk mengemas kacang atom yang berukuran 120 gram. Mesin *kawashima* dan *smart* kacangnya dimonitor dengan mesin ishida. Dan mesin *cing fong* dimonitor langsung dari tandon *packing*. Di bagian produksi kacang atom dalam PT. Dua Kelinci Kab. Pati memiliki empat produk yang memiliki ukuran yang berbeda antara lain:

- 1) Sukro Ori : 20 gram, 42 gram, 70 gram, dan 120 gram.
- 2) Sanghai : 80 gram serta 200 gram.
- 3) Sukro BBQ : 20 gram dan 120 gram.
- 4) Sukro Polong : 20 gram dan 120 gram.

Sebelum di *packing* produk tersebut dilakukan uji kebocoran dilakukan dengan mencelupkan produk yang sudah dikemas ke dalam baskom yang berisikan air dengan pencahayaannya yang cukup mendeteksi kebocoran dalam kemasan, dicek 1 kali selama 15 menit. Selanjutnya produk yang sudah dilakukan pengemasan masuk ke proses pengadukan dan melewati mesin *x-ray* yang bertujuan guna mengetahui terdapatnya benda asing pada produk. Selanjutnya produk yang sudah dilakukan pengemasan masuk ke dalam proses pengepakan.

Terdapat 2 mesin pengepakan yaitu 4 mesin warp pack dan 2 mesin warp ball.⁵

16. Hasil Analisis Teori

Berdasarkan penelitian yang sudah penulis lakukan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja yang ada di perusahaan tersebut, telah diterapkan di berbagai bagian atau divisi salah satunya di bagian atau divisi kacang atom. Secara garis besar budaya organisasi di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati sebagai landasan utama atau pedoman dalam kehidupan suatu organisasi yang ada di perusahaan. Budaya organisasi pada hakikatnya suatu nilai dasar yang dianut oleh semua anggota organisasi atau seluruh karyawan sebagai pengarah perilaku supaya kegiatan perusahaan tersebut bisa berlangsung secara lancar dan baik. Meskipun perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah baik modal, bahan baku serta alat teknologi akan sulit mencapai tujuan apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bermutu maupun unggul.

Pemberdayaan sumber daya manusia di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati perlu dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia (pekerja) yang berprofesional memiliki integritas baik, adapun kebutuhan yang diberlakukan di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati salah satunya memberikan budaya organisasi secara sistematis guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti halnya yang dijelaskan oleh Mangkunegara bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dipercayai semua karyawan misalnya seperti visi dan misi, komitmen perusahaan, motto, budaya 5S, peraturan – peraturan , serta kebijakan manajemen.

Adapun fungsi adanya budaya organisasi di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati yaitu salah satunya sebagai suatu identitas dimana perusahaan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati ini sudah memiliki lokasi, perizinan nama perusahaan yang sudah terdaftar secara resmi oleh pemerintah. Terdapat dua status karyawan yaitu kontrak dan tetap selain itu juga masing-masing karyawan di perusahaan tersebut memiliki nomor induk karyawan. Visi dan misi yang ditetapkan

⁵ Ibu Suyati dan Bapak Ngadirun, selaku Kabag Proses dan Kabag Packing, Wawancara Penulis pada Tanggal 18 Januari 2022.

bertujuan untuk arah kerja yang jelas dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat.

Setiap perusahaan memiliki karakteristik budaya organisasi yang berbeda-beda. Salah satunya PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati memiliki beberapa karakteristik budaya organisasi yang diterapkan dalam menjalankan operasional perusahaan yaitu *Means-end Orientation*, *Risk Tolerance*, *People Fokus*, *Unit Integration*, *Control*, *Member Identity*, *Reward Criteria*, *Conflict Tolerance*, dan *Group Emphasis*. Dengan adanya karakteristik budaya organisasi di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati akan membantu meningkatkan produktivitas setiap karyawan.

Selain budaya organisasi yang dibutuhkan di perusahaan, motivasi kerja juga sangatlah penting bagi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dikarenakan motivasi kerja sebagai motor penggerak individu dimana yang mendasari karyawan untuk bertindak melakukan sesuatu, dengan hal itu perusahaan diharuskan memberikan motivasi kerja supaya karyawan memberikan *output* yang optimal untuk perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan teori motivasi menurut Abraham Maslow yaitu bahwasannya motivasi kerja merupakan tingkat kerelaan setiap orang pada langkah mewujudkan tujuan.

Di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati motivasi kerja dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Dasarnya karyawan di perusahaan tersebut sebagai aset, tidak lagi hanya menjadi alat produksi. Dengan hal tersebut perusahaan selalu berusaha membuat sebuah situasi yang kondusif dimana nantinya bisa menjadikan semua pegawai nyaman dengan dipenuhinya kebutuhan maka diharap motivasi kerja karyawan harus tetap dijaga secara bersamaan guna mewujudkan visi misi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati.

Adapun kondisi yang kondusif pada PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati ini berupa fasilitas yang disediakan seperti tersedianya fasilitas kantin, air minum, sanitasi, klinik kesehatan, tempat ibadah, perumahan, seragam kerja, peralatan kerja, kamar mandi, tempat parkir, ruang ganti, ruang training, *hard dryer*, *hydrant box*, tindakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), koperasi dan tersedia cuti berbayar, di masa cuti tersebut hak karyawan tetap

memperoleh upah. Selanjutnya terdapat kesejahteraan yang memadai antara lain seperti program JKK, JK, JHT.

Berdasarkan visi dan misi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati tercermin dari slogan “Menjadi yang terbaik dibidang *food and beverage industry*” yang mendorong PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati selalu unggul dalam kompetisi kualitas produk sebagai makanan dan minuman yang banyak digemari para konsumen, untuk itu mutu produk menjadi hal utama untuk menjaga kepuasan pelanggan, sebab semakin baik mutu produk sehingga semakin baik pula kepuasan pelanggan. Visi tersebut didukung dengan melakukan motivasi kerja tiada henti dan selalu mengutamakan kualitas yang berfokus pada kesempurnaan produk.

Dengan adanya visi dan misi yang dimiliki oleh pihak PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati maka dari itu pimpinan perusahaan selalu memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat menentukan rangsangan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan lancar. Hal itu menggambarkan bahwa pemberian motivasi kerja pada karyawan sangat penting karena dengan motivasi kerja setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Jadi pada dasarnya teori yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis ada kaitannya dengan proses penelitian ini. Baik itu teori atribusi maupun teori *goal setting*, teori atribusi ini menekankan pada bagaimana setiap karyawan (individu) perusahaan menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka. Tujuan dari teori atribusi guna menjelaskan tindakan sendiri serta berusaha untuk mengendalikan tindakan orang lain yang mempunyai hubungan interpersonal dengan dirinya seperti hubungan atasan dengan bawahan.

Teori *goal setting* mengemukakan tentang pentingnya tujuan dalam melaksanakan kegiatan, seperti halnya komitmen yang telah ditetapkan perusahaan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati salah satunya yaitu meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui pengembangan produk dan teknologi. Adapun tujuan dari teori *goal setting* ini guna memiliki kejelasan dalam setiap langkah.

Dapat disimpulkan bahwa dengan penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati dapat memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya penerapan suatu budaya organisasi dalam perusahaan dapat membentuk karakter setiap karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai suatu visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk karakter setiap karyawan dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan. Sehingga dengan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja yang kuat, akan membantu mencapai visi dan misi PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah sebuah proses menggambarkan para responden berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan. Populasi dari penelitian ini jumlahnya ada 416 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sejumlah 81 responden yang mana hasil tersebut diperoleh berdasarkan jumlah perhitungan sampel. Deskripsi responden bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah informasi melalui kondisi responden supaya mudah untuk mengetahui hasil pengamatan itu.

Data deskriptif disajikan dalam observasi agar mudah dalam memahami informasi. Menurut sugiyono, observasi merupakan teknik pengamatan pada sebuah keadaan, benda, proses, perilaku, kondisi. Observasi lapangan merupakan jenis penelitian berdasar penelitian lapangan. Observasi lapangan adalah penelitian yang menelusuri informasi maupun data dari responden dengan cara langsung.⁶

Adapun untuk memperoleh data ditentukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden, selanjutnya responden diwajibkan mengisi pernyataan itu. Responden yang dipilih dalam observasi yakni karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati bagian atau divisi produksi kacang atom. Data yang didapatkan dalam penelitian dilakukan pengumpulan dengan cara langsung, hal itu supaya efisien maupun efektif dalam mendapatkan response rata yang baik melalui

⁶ Elidawaty Purba, dkk., *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 88.

responden. Sebagai syarat, sehingga penulis memilih sejumlah 81 responden. Maka penulis mengklasifikasikan responden ke dalam empat jenis diantaranya:

a. Jenis Kelamin

Kriteria jenis kelamin responden diamati dalam tabel di bawah:

Tabel 4. 3
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	27.2	27.2	27.2
	Perempuan	59	72.8	72.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan tabel tersebut dikatakan bahwasanya dari 81 responden, sejumlah 22 laki-laki yang memiliki presentase 27,2% serta 59 anggota yaitu perempuan memiliki persentase 72,8%.

b. Usia

Tabel 4. 4
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25	20	24.7	24.7	24.7
	26-35	29	35.8	35.8	60.5
	36-45	30	37.0	37.0	97.5
	46-55	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Pada tabel di atas, responden yang usianya 19-25 jumlahnya 20 individu, usia 26-35 jumlahnya 29 individu, usianya 36-45 jumlahnya 30 individu serta responden yang memiliki usia 46-55 berjumlah 2 orang.

c. Pendidikan

Tabel 4. 5
Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	7	8.6	8.6	8.6
	SMP/MTS	24	29.6	29.6	38.3
	SMA/SMK	47	58.0	58.0	96.3
	S1	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Pada tabel di atas, menyatakan dari 81 responden, 7 karyawan pendidikan terakhir SD, 24 karyawan pendidikan terakhir SMP/MTS, serta 3 karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1.

d. Lama Bekerja

Tabel 4. 6
Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	25	30.9	30.9	30.9
	3 s/d 5 Tahun	24	29.6	29.6	60.5
	> 10 Tahun	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Pada tabel di atas, terdapat lama bekerja karyawan < 2 tahun berjumlah 25 orang, 3 s/d 5 tahun berjumlah 24 orang dan 10 > tahun berjumlah 32 orang.

e. Status Karyawan

Tabel 4. 7
Status Karyawan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kontrak	62	76.5	76.5	76.5
	Tetap	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan tabel tersebut, dinyatakan bahwa karyawan yang berstatus kontrak ada 62 orang dan bahwa karyawan yang berstatus tetap ada 19 orang.

2. Deskripsi Angket

a. Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan variabel budaya organisasi mencakup 10 butir pertanyaan, melalui hasil butir tersebut dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X1.1	0	0%	0	0%	2	2.5%	46	56.8%	33	40.7%
X1.2	0	0%	0	0%	3	3.7%	43	53.1%	35	43.2%
X1.3	0	0%	0	0%	5	7.4%	46	56.8%	29	35.8%
X1.4	0	0%	0	0%	7	8.6%	46	56.8%	28	34.6%
X1.5	0	0%	0	0%	4	4.9%	32	39.5%	45	55.6%
X1.6	0	0%	0	0%	1	1.2%	32	39.5%	48	59.3%
X1.7	0	0%	0	0%	4	4.9%	43	53.1%	34	42.0%
X1.8	0	0%	0	0%	2	2.5%	42	51.9%	37	45.7%
X1.9	4	4.9%	11	13.6%	52	64.2%	10	12.3%	4	4.9%
X1.10	0	0%	0	0%	4	4.9%	36	44.4%	41	50.6%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics 16.0

- 1) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.1 0% responden sangat tidak

setuju, 0% tidak setuju, 2.5% netral, 56.8% setuju, 40.7% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju jika pimpinan atau atasan memberikan arahan kepada bawahan agar *planning* yang sudah dilakukan perencanaan bisa berjalan secara baik.

- 2) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel budaya organisasi item X1.2 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 3.7% netral, 53.1% setuju, 43.2% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa aturan-aturan yang ada di perusahaan membuat karyawan lebih disiplin.
- 3) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.3 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 7.4% netral, 56.8% setuju, 35.8% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa kekompakan dan semangat pada tim kerja sangat tinggi.
- 4) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.4 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 8.6% netral, 56.8% setuju, 34.6% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu menyatukan visi dan misi yang sudah ditetapkan.
- 5) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.5 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 4.9% netral, 39.5% setuju, 55.6% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dengan komitmen perusahaan.
- 6) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.6 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 1.2% netral, 39.5% setuju, 59.3% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan menyukai sikap baik pada pimpinan atau atasan yang selalu memberi semangat kerja pada bawahannya.
- 7) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.7 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 4.9% netral, 53.1% setuju, 42.0% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa

- mayoritas karyawan sangat setuju dengan sistem kerja yang selalu berkoordinasi dengan tim kerjanya.
- 8) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.8 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 2.5% netral, 51.9% setuju, 45.7% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan adanya sikap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 9) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.9 4.9% responden sangat tidak setuju, 13.6% tidak setuju, 64.2% netral, 12.3% setuju, 4.90% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan mengikuti jika ada tambahan jam kerja yang telah ditetapkan pimpinan atau atasan.
 - 10) Data dalam tabel menyebutkan variabel budaya organisasi item X1.10 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 4.9% netral, 4.4% setuju, 50.6% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dengan sikap yang saling menghargai antar rekan kerja.

b. Motivasi Kerja (X2)

Pada variabel motivasi kerja mencakup 10 butir pertanyaan, berdasarkan hasil butir tersebut dapat dideskripsikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X2.1	0	0%	0	0%	11	13.6%	51	63.0%	19	23.5%
X2.2	1	1.2%	1	1.2%	23	28.4%	49	60.5%	7	8.6%
X2.3	0	0%	0	0%	10	12.3%	55	67.9%	16	19.8%
X2.4	1	1.2%	2	2.5%	24	29.6%	36	44.4%	18	22.2%

				%						%
X2.5	0	0%	0	0%	11	13.6%	53	65.4%	17	2.1%
X2.6	0	0%	0	0%	5	6.2%	42	51.9%	34	42.0%
X2.7	0	0%	0	0%	4	4.9%	38	46.9%	39	48.1%
X2.8	0	0%	1	1.2%	18	22.2%	33	40.7%	29	35.8%
X2.9	0	0%	3	3.7%	17	21.0%	45	55.6%	16	19.8%
X2.1	0	0%	0	0%	9	11.1%	55	67.9%	17	21.0%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics 16.0

- 1) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel motivasi kerja item X2.1 0% responden sangatlah tidak setuju, 0% tidak setuju, 13.6% netral, 63.0% setuju, 23.5% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju karena dengan bekerja di perusahaan tersebut kebutuhan dasarnya dapat tercukupi.
- 2) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel motivasi kerja item X2.2 1.2% responden sangat tidak setuju, 1.2% tidak setuju, 28.4% netral, 60.5% setuju, dan 8.6% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan.
- 3) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel motivasi kerja item X2.3 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 12.3% netral, 67.9% setuju, dan 19.8% sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju dengan tersedianya jaminan kesehatan.
- 4) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel motivasi kerja item X2.4 1.2% responden sangat tidak setuju, 2.5% tidak setuju, 29.60% netral, 44.4% setuju, 22.2% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan setuju jika mendapatkan jaminan di hari tua dari perusahaan.
- 5) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel motivasi kerja item X2.5 0% responden sangat tidak setuju,

- 0% tidak setuju, 13.6% netral, 65.4% setuju, serta 2.1% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan kondisi lingkungan kerja.
- 6) Data dalam tabel yang menyebutkan variabel motivasi kerja item X2.6 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 6.2% netral, 51.9% setuju, 42.0% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa sikap saling menghormati yang dimiliki karyawan netral.
 - 7) Data dalam tabel menyebutkan variabel motivasi kerja item X2.7 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 4.9% netral, 46.9% setuju, 48.1% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dengan pemberian semangat dari atasan atau pimpinannya.
 - 8) Data dalam tabel menyebutkan variabel motivasi kerja item X2.8 0% responden sangat tidak setuju, 1.2% tidak setuju, 22.2% netral, 40.7% setuju, 35.8% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan setuju jika diberi penghargaan atau pujian motivasi dari atasan atau pimpinannya.
 - 9) Data pada tabel menyatakan bahwa variabel motivasi kerja item X2.9 4.9% responden sangat tidak setuju, 3.7% tidak setuju, 21.0% netral, 55.6% setuju, 19.8% sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan kebanyakan karyawan setuju dengan posisi yang ditempatinya.
 - 10) Data dalam tabel menyebutkan variabel motivasi kerja item X2.10 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 11.1% netral, 67.9% setuju, 21.0% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju penempatan posisi yang sesuai dengan potensi dan kemampuan.

c. Produktivitas Kerja (Y)

Pada variabel motivasi kerja mencakup 12 butir pertanyaan, berdasarkan hasil item pertanyaan tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Perencanaan	Total S T S	%	Total T S	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Y.1	0	0%	0	0%	2	2.5%	59	72.8%	20	24.7%
Y.2	0	0%	0	0%	8	9.9%	57	70.4%	16	19.8%
Y.3	0	0%	0	0%	6	7.4%	60	74.1%	15	18.5%
Y.4	0	0%	0	0%	1	1.2%	36	44.4%	44	54.3%
Y.5	0	0%	0	0%	12	14.8%	44	54.3%	25	30.9%
Y.6	0	0%	0	0%	4	4.9%	40	49.4%	37	45.7%
Y.7	0	0%	0	0%	3	3.7%	23	28.4%	55	67.9%
Y.8	0	0%	0	0%	3	3.7%	27	33.3%	51	63.0%
Y.9	0	0%	0	0%	3	3.7%	45	55.6%	33	40.7%
Y.10	0	0%	0	0%	7	8.6%	55	67.9%	19	23.5%
Y.11	0	0%	0	0%	10	12.3%	51	63.0%	20	24.7%
Y.12	0	0%	0	0%	5	6.2%	52	64.2%	24	29.6%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics 16.0

- 1) Data dalam tabel menyatakan jika variabel produktivitas kerja item Y1 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 2.5% netral, 72.8% setuju, 24.7% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y2 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 9.9% netral, 70.4% setuju, 19.8% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan keterampilan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaanya.
- 3) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y3 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 7.4% netral, 74.1%

setuju, 18.5% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju pada standar perusahaan yang telah ditetapkan.

- 4) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y4 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 1.2% netral, 44.4% setuju, 54.3% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat setuju untuk selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.
- 5) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y5 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 14.8% netral, 54.3% setuju, 30.9% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan tidak merasa mengeluh pada tanggung jawab pekerjaannya.
- 6) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y6 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 4.9% netral, 49.4% setuju, 45.7% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan setuju menerapkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y7 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 3.7% netral, 28.4% setuju, 67.9% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dengan mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.
- 8) Data dalam tabel menyebutkan variabel produktivitas kerja item Y8 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 3.7% netral, 33.3% setuju, 63.0% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan ingin meningkatkan produktivitas kerja dibandingkan sebelumnya.
- 9) Data dalam tabel menyebutkan jika variabel produktivitas kerja item Y9 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 3.7% netral, 55.6% setuju, 40.7% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan setuju dengan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya.

- 10) Data dalam tabel menyebutkan bahwa variabel produktivitas kerja item Y10 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 8.6% netral, 67.9% setuju, 23.5% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan harus teliti.
- 11) Data dalam tabel menyebutkan variabel produktivitas kerja item Y11 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 12.3% netral, 63.0% setuju, 24.7% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju jika disiplin kerja berkaitan dengan absensi.
- 12) Data dalam tabel menyebutkan variabel produktivitas kerja item Y12 0% responden sangat tidak setuju, 0% tidak setuju, 6.2% netral, 64.2% setuju, 29.6% sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan setuju dalam menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik secara deskriptif bertujuan untuk menghasilkan data kuesioner yang dilihat dari nilai minimum, nilai rata-rata, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi. Berikut adalah hasil pengujian statistik deskriptif dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11
Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	81	32	50	42.65	3.392
Motivasi Kerja	81	30	50	40.74	4.153
Produktivitas Kerja	81	39	60	51.64	4.172
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics 16.0

Dari hasil statistik deskriptif pada tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa jumlah data untuk masing-masing variabel adalah 81. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 32, nilai maksimum 50, nilai rata-rata 42,65 dan nilai standar deviasi sebesar 3,392. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 30, nilai maksimum 50, nilai rata-rata 40.74 dan nilai standar deviasi sebesar 4.153. Dan variabel produktivitas kerja memiliki nilai minimum sebesar 39, nilai maksimum 60, nilai rata-rata 51.64 dan nilai standar deviasi sebesar 4.172.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk pengujian pada sebuah pengukuran derajat kevalidan atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, apabila pengukuran terhadap kuesioner sudah sesuai dengan sasaran yang dikehendaki. Dalam penelitian didapatkan *Degree of Freedom* = $N - 2$ yakni $df = 81 - 2 = 79$, besarnya R_{tabel} 0,2185. Dalam pengambilan keputusan apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga variabel yang diteliti yaitu valid dapat pula menggunakan *value* < *alpha* yang mana *alpha* 5% (0,05).⁷

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item Total	R Tabel (N=81)	Keterangan
		Corrected (R hitung)		
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,512	0,2185	Valid
	X1.2	0,622	0,2185	Valid
	X1.3	0,539	0,2185	Valid
	X1.4	0,553	0,2185	Valid
	X1.5	0,534	0,2185	Valid
	X1.6	0,596	0,2185	Valid

⁷ Rochmat, Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi*, (Ponороgo: WADE Group, 2016), 65.

	X1.7	0,568	0,2185	Valid
	X1.8	0,554	0,2185	Valid
	X1.9	0,497	0,2185	Valid
	X1.10	0,695	0,2185	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,593	0,2185	Valid
	X2.2	0,613	0,2185	Valid
	X2.3	0,583	0,2185	Valid
	X2.4	0,595	0,2185	Valid
	X2.5	0,649	0,2185	Valid
	X2.6	0,536	0,2185	Valid
	X2.7	0,628	0,2185	Valid
	X2.8	0,729	0,2185	Valid
	X2.9	0,764	0,2185	Valid
	X2.10	0,580	0,2185	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,502	0,2185	Valid
	Y.2	0,594	0,2185	Valid
	Y.3	0,559	0,2185	Valid
	Y.4	0,628	0,2185	Valid
	Y.5	0,588	0,2185	Valid
	Y.6	0,683	0,2185	Valid
	Y.7	0,722	0,2185	Valid
	Y.8	0,616	0,2185	Valid
	Y.9	0,659	0,2185	Valid
	Y.10	0,628	0,2185	Valid

	Y.11	0,667	0,2185	Valid
	Y.12	0,637	0,2185	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan tabel tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengujian validitas dikatakan valid dikarenakan setiap butir pertanyaan mempunyai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,2185) serta nilainya positif.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Dapat dikatakan reliabel apabila jawaban pertanyaan pada kuesioner senantiasa tetap. Analisis reliabilitas diamati dari program SPSS yang diperlihatkan besar nilai *alpha* dengan mempergunakan batasan $> 0,60$ untuk pengujian reliabel atau tidaknya suatu item pertanyaan. Menurut Sekaran, *cronbach's alpha* di bawah 0,60 yaitu kurang baik, sementara 0,70 bisa diterima serta melebihi 0,80 yaitu baik.⁸

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbanch's Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	10 item	0,763	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10 item	0,827	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	12 item	0,857	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan jika setiap variabel budaya organisasi memiliki *cronbach's alpha* sejumlah 0,763 variabel motivasi kerja memiliki *cronbach's alpha* sejumlah 0,827 dan variabel produktivitas kerja memiliki *cronbach's alpha* sejumlah 0,857. Maka masing-masing variabel memiliki nilai

⁸ Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi*, 79.

cronbach's alpha > 0,60. Maka ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk melihat adanya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas, linieritas. Model regresi linier dinyatakan model baik jika model sesuai dengan sejumlah asumsi klasik yaitu data residual distribusinya normal, tidak ada multikolinearitas, heteroskedastisitas maupun adanya linieritas. Adapun pengujian asumsi klasik mencakup sebagai berikut:⁹

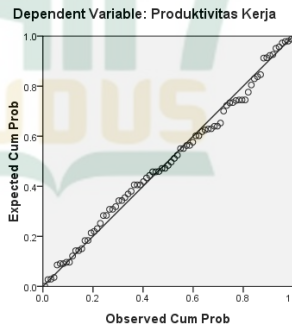
a. Uji Normalitas

Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya variabel terikat dan variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu distribusinya normal. Metode pengujian normalitas dengan mengamati penyebaran data sumber diagonal grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* ataupun pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Hasil pengujian normalitas melalui *P-P Plot of regression standardize residual*.

Gambar 4. 4
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan pengamatan tampilan grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* di atas, penyebaran titik dalam garis diagonal searah garis

⁹ Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi*, 107.

diagonal. Maka Normal P-P Plot of regression standardized residual dikatakan normal.

Disamping itu, uji normalitas residual dapat menggunakan pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 14
Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97606339
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.859
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Tingkat signifikan yang digunakan dalam uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu $value > 0,05$ (5%), Adapun dalam tabel diatas menunjukkan bahwa $0,859 > 0,05$ maka diartikan distribusinya normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas. Pada observasi, menggunakan teknik analisis regresi berganda antara variabel bebas tidak boleh berhubungan ataupun terdapat multikolinearitas. Model regresi terbebas multikolinieritas yakni memiliki *Variance Inflation Factor* di bawah sepuluh maupun memiliki jumlah *tolerance* melebihi 0,10.¹⁰ Hasil pengujian multikolinearitas dapat diamati pada tabel di bawah ini:

¹⁰ Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi*, 116.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.906	4.455		3.121	.003		
Budaya Organisasi	.502	.115	.408	4.351	.000	.741	1.350
Motivasi Kerja	.400	.094	.398	4.246	.000	.741	1.350

a. Dependent Variable:
 Produktivitas Kerja

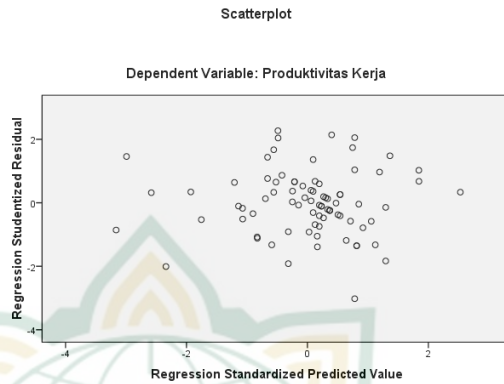
Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja maupun budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,741 > 0,1 dan VIF 1,350 < 10. Jika nilai *tolerance* seluruh variabel independen melebihi 0,10 sedangkan nilai VIF variabel independen dibawah 10 . Maka, bisa dinyatakan tidak ada tanda multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian mempergunakan model regresi baik yakni tidak ada heteroskedastisitas.¹¹ Guna melihat adanya heteroskedastisitas observasi ini, menggunakan teknik grafik *Scatterplot* maupun pengujian glejser, penjelasannya yakni sebagai berikut:

Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Uji *Scatterplot* membuktikan titik tersebar acar baik di bawah maupun atas angka nol dalam sumbu Y. Hal tersebut ditarik kesimpulan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, maka model regresi layak dipergunakan. Analisis grafik *Scatterplot* memiliki kekurangan cukup signifikan oleh karena itu, jumlah pengamatan memberi pengaruh *plotting*. Semakin kecil jumlah pengamatan, maka semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik *Scatterplot*. Oleh karenanya dibutuhkan pengujian *statistic* lebih memberi jaminan keakuratan hasil untuk itu pada penelitian mempergunakan pengujian glejser.

Pengujian ini dilaksanakan dengan meregresi antar variabel bebas dan nilai absolut residual. Dasar penentuan keputusan berguna untuk acuan guna menetapkan sebuah kesimpulan maupun keputusan terhadap hasil analisis yang sudah dilaksanakan. Dasar penentuan keputusan pada pengujian heterokedastisitas mempergunakan uji glejser yakni:

- 1) Jika nilai signifikan melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi

2) Sebaliknya, jika nilai signifikan di bawah 0,05 sehingga kesimpulannya adalah ada masalah heteroskedastisitas.¹²

Tabel 4. 16
Hasil Uji heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.863	2.775		.311	.757
Budaya Organisasi	.135	.072	.240	1.876	.064
Motivasi Kerja	-.107	.059	-.232	-1.817	.073

a. Dependent Variable:
Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang menggunakan uji glejser pada tabel di atas, menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah 0,064 serta variabel motivasi kerja 0,073. Maka seluruh variabel bebas mempunyai nilai signifikan melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas dipergunakan dalam menguji ada tidaknya linearitas dalam sebuah korelasi (hubungan) antara tiap-tiap variabel yang diteliti. Apabila perolehan nilai signifikansi besarnya > 0,05 (5%), artinya data pada setiap variabel bisa dikatakan mempunyai hubungan linier.

¹² Timotius Febry, Teofilus, *Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*, 60.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	760.913	15	50.728	5.220	.000
		Linearity	520.286	1	520.286	53.535	.000
		Deviation from Linearity	240.627	14	17.188	1.769	.063
	Within Groups		631.704	65	9.719		
	Total		1392.617	80			

Tabel 4. 18
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	735.230	18	40.846	3.852	.000
		Linearity	512.056	1	512.056	48.293	.000
		Deviation from Linearity	223.175	17	13.128	1.238	.264
	Within Groups		657.387	62	10.603		
	Total		1392.617	80			

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Pada tabel di atas tersebut *deviation from linearity* variabel budaya organisasi 0,063 dan *deviation from linearity* motivasi kerja 0,264 jadi dapat ditarik kesimpulan variabel budaya organisasi maupun motivasi kerja (variabel bebas) terdapat hubungannya dengan variabel produktivitas kerja (variabel terikat).

2. Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menarik kesimpulan berdasarkan analisis pada data sampel dan menduga populasi yang diharapkan hasil pengukurannya bisa akurat dan tepat dalam menggambarkan kondisi populasi yang sebenarnya. Selain itu juga untuk melakukan uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi serta motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, adapun perhitungan yang diperoleh menggunakan SPSS yakni:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.906	4.455		3.121	.003
	Budaya Organisasi	.502	.115	.408	4.351	.000
	Motivasi Kerja	.400	.094	.398	4.246	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Dari tabel tersebut, bisa dijelaskan model persamaan regresi liner berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13.906 + 0,502 + 0,400$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Motivasi Kerja

b₁ : Koefisien Produktivitas Kerja

b₂ : Koefisien Motivasi Kerja

Dapat diterangkan yakni sebagai berikut:

- 1) Nilai $a = 13.906$ maka variabel dependen dinilai konstan sehingga rerata produktivitas kerja 13.906.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,502 maka tiap peningkatan budaya organisasi sebanyak 1 satuan, sehingga memberi akibat kenaikan produktivitas kerja.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,400 maka tiap ada peningkatan motivasi kerja sebanyak 1 satuan, sehingga memberi akibat peningkatan produktivitas kerja.

b. Uji T

Dipergunakan untuk melakukan uji secara parsial terhadap variabel independen memberikan pengaruh ataukah tidak pada variabel terikat.

Tabel 4. 20
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.906	4.455		3.121	.003
	Budaya Organisasi	.502	.115	.408	4.351	.000
	Motivasi Kerja	.400	.094	.398	4.246	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

- 1) Uji pengambilan keputusan uji T yaitu:
 - a) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ ataupun $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga ada pengaruh variabel X pada variabel Y
 - b) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ ataupun $T_{hitung} < T_{tabel}$ sehingga tidak ada pengaruh variabel X pada variabel Y
$$T_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 78) = 1,991$$

- 2) Pengujian hipotesis 1 dan 2 dengan menggunakan Uji T
- a) Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom).

Berdasarkan pada tabel 4.16 bisa dijelaskan bahwa T_{hitung} yang ditetapkan 4,351 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dalam hal tersebut bisa disimpulkan jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,351 > 1,991$) serta nilai signifikan yang ditetapkan $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian maka dapat disebutkan jika budaya organisasi memberi pengaruh yang positif signifikan pada produktivitas kerja karyawan atau menolak (H_0) dan (H_a) diterima. Dimana (H_0) menyatakan tidak adanya pengaruh budaya organisasi pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom dan (H_a) menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

- b) Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom)

Berdasarkan pada tabel 4.16 bisa dijelaskan bahwa T_{hitung} yang ditetapkan 4,246 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dalam hal tersebut dapat disimpulkan jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,246 > 1,991$) maupun nilai signifikan yang ditetapkan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diartikan jika motivasi kerja memberi pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja karyawan atau menerima (H_a) maupun menolak (H_0). Yang mana (H_0) menyebutkan tidak adanya pengaruh motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom dan (H_a) menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati

Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa (Ho) ditolak dan (Ha) diterima.

c. Uji F

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang masuk ke dalam model memberi pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Pengujian F dilakukan dengan mengamati besar variabel F_{hitung} atau mengamati derajat signifikan. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikan $> 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. $F_{tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 79) = 3,11$

1) Uji Hipotesis 3 menggunakan Uji F

Tabel 4. 21

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.061	2	342.031	37.652	.000 ^a
	Residual	708.556	78	9.084		
	Total	1392.617	80			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi bagi pengaruh budaya organisasi serta motivasi kerja dengan bersamaan pada produktivitas kerja karyawan yakni sebanyak $0,000 < 0,05$ sedangkan $F_{hitung} 37,652 > F_{tabel} 3,11$ maka dapat ditarik kesimpulan jika budaya organisasi dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada produktivitas kerja karyawan atau menolak (Ho) dan menerima (Ha). Dimana (Ho) menyatakan tidak adanya pengaruh budaya organisasi serta motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom dan (Ha) menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi dan

motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan sebuah variabel independen (X) pada variabel dependen (Y).

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.478	3.01398

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS Statistics 16.0

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, dapat dilihat jika nilai R Square sebanyak 0,491 hal tersebut artinya budaya organisasi dan motivasi kerja dengan bersamaan pada produktivitas kerja karyawan yakni sejumlah 49,1%, sementara sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan pada model ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi pada Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwasanya variabel budaya organisasi memberi pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan salah suatu komitmen, karakteristik atau nilai yang dipercayai semua anggota yang bersangkutan dalam organisasi itu. Setiap perusahaan tentunya memiliki sebuah komitmen dan karakteristik untuk menggambarkan identitas anggota organisasi (karyawan) yang terdapat pada perusahaan guna mewujudkan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian bisa didapatkan kesimpulan bahwasanya budaya organisasi memberi pengaruh signifikan, hal tersebut disebabkan budaya organisasi menjadi salah satu faktor pendorong produktivitas kerja karyawan dalam PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati. Saat ini persaingan

antar perusahaan semakin ketat, perusahaan diharuskan supaya mempunyai nilai yang lebih baik, sehingga nantinya memiliki perbedaan dengan perusahaan lainnya. anggota organisasi (karyawan) selalu melihat faktor spesifik sebelum mengambil keputusan untuk bergabung di dalam organisasi perusahaan.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji statistik pengujian T yang mempunyai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,351 > 1,991$) sehingga T_{hitung} berada pada (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dengan memiliki derajat signifikansi di bawah 0,05 yakni 0,000. Hal tersebut membuktikan dengan individual variabel independen (budaya organisasi) memberi pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, khususnya produksi kacang atom.

Menurut Denison, organisasi yang berhasil tidak hanya memiliki budaya kuat, namun budaya kuat sesuai lingkungan. Sedangkan menurut susanto, perusahaan ataupun organisasi yang berhasil sangatlah menekankan kepada organisasi yang mendapatkan kekuatan melalui nilai bersama. Jika anggota organisasi memahami tujuan didirikannya perusahaan, standar yang mereka pertahankan serta nilai yang dipunyai suatu perusahaan ataupun organisasi tersebut, mulai dari cara produksi sampai dengan cara memperlakukan karyawan.¹³

Sebagaimana penelitian Sri Mulyani, dkk yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Utama di Jakarta Barat” menyebutkan bahwasanya budaya organisasi secara signifikan memiliki dampak positif pada produktivitas karyawan.¹⁴

Berdasarkan uraian budaya organisasi di atas jika terdapat budaya organisasi yang kuat, keadaan dimana anggota di dalamnya dapat menyelaraskan diri secara baik, patuh dengan peraturan perusahaan dan menghormati kebijakan. Adanya budaya tersebut, perusahaan dapat bekerja

¹³ Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2016), 203.

¹⁴ Sri Mulyani, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Utama di Jakarta Barat,” *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 1, Oktober 2021, diakses pada tanggal 9 Februari, 2022, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/14508>.

secara baik sehingga produktivitas akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan

Observasi karyawan tentang motivasi telah diberikan mempertimbangkan tenaga yang telah dikeluarkan. Konsep motivasi kerja merupakan pemberian motif atau kekuatan dalam diri untuk meningkatkan, memberikan pengaruh individu guna mempunyai ketekunan dan intensitas perilaku sukarela untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Jadi perusahaan dapat menghasilkan produksi yang tinggi dengan kerjasama antar karyawan. Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian statistik uji t yang memiliki $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,246 > 1,991$) sehingga T_{hitung} berada pada (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dengan memiliki derajat signifikansi di bawah 0,05 yakni 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas (motivasi kerja) memberi pengaruh positif signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, khususnya produksi kacang atom.

Motivasi kerja merupakan proses memberikan pengaruh individu agar bertindak guna mencapai tujuan yang dikehendaki, motivasi adalah kondisi pada diri individu yang memotivasi keinginan seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas guna mewujudkan sebuah tujuan. Motivasi sangatlah krusial dikarenakan adanya motivasi masing-masing anggota diharapkan antusias dan bekerja keras dalam mewujudkan produktivitas kerja yang baik. Menurut Hasibuan, motivasi bisa memberi dorongan, inspirasi, semangat kerja untuk pegawai (karyawan) sehingga akan muncul hubungan kerja yang positif antar pegawai (karyawan) dengan atasan maka tujuan organisasi bisa terwujud dengan optimal.¹⁵

Sebagaimana penelitian Irvan Adiwinata dan Eddy M. Susanto yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang” menyatakan bahwa motivasi kerja dengan cara signifikan

¹⁵ Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, 48.

mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.¹⁶

Berdasarkan uraian motivasi kerja diatas bahwa kondisi yang menggerakkan diri pegawai (karyawan) supaya tertuju dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dorongan tersebut muncul di diri individu, baik yang asalnya dari luar maupun dalam guna melaksanakan pekerjaan yang memiliki semangat tinggi dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki bertujuan mendapat hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Secara Bersamaan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan

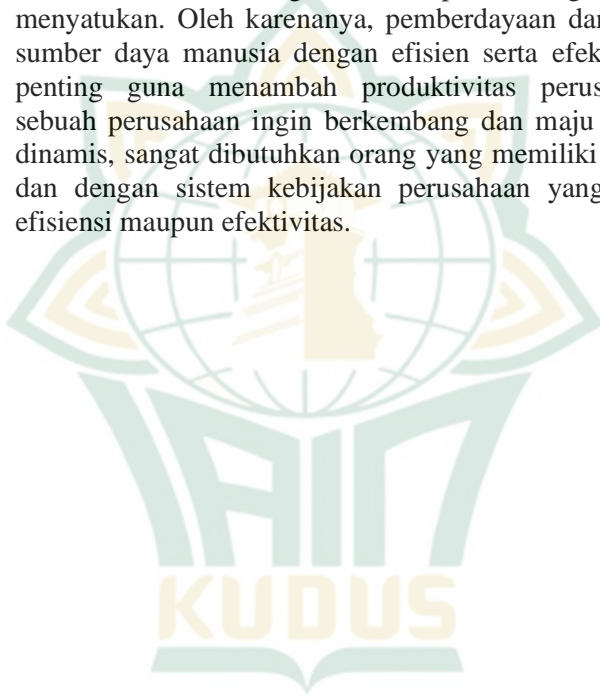
Motivasi kerja dan budaya organisasi menjadi salah satu pendorong adanya peningkatan hasil produktivitas kerja, tanpa adanya budaya organisasi karyawan tidak tau arah dan tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu, semisal tanpa adanya motivasi kerja karyawan juga berfikir untuk apa kita bekerja jika tidak ada timbal balik dari perusahaan. Jadi untuk itu variabel keduanya sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal tersebut sudah saya buktikan dengan menyebarkan kuesioner dan data kuesioner tersebut yang saya olah menggunakan aplikasi statistik 16.0.

Hal tersebut membuktikan bahwasanya budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen terdapat pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Kacang Atom. Dengan diperlihatkan hasil analisis pengujian F memiliki nilai F_{hitung} dan F_{tabel} ($37,652 > 3,11$) serta mempunyai derajat signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Disamping itu juga, penelitian tersebut membuktikan *output* regresi diperoleh koefisien determinasi $R=0,701$, $R^2=$ serta *Adjusted R Square* sejumlah 0,478. *R square* 0,491 artinya 49,1% variabel produktivitas kerja karyawan bisa diterangkan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja (100% - 49,1%) sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

¹⁶ Irvan Adiwinata dan Eddy M. Susanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang," *Jurnal AGORA*, Vol. 2, No. 1, 2014, diakses pada tanggal 9 Februari, 2022, <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1410>.

Sebagaimana penelitian Arif Prayogo yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Boogie Advindo, Bogor)” menyatakan bahwa dengan bersamaan variabel budaya organisasi maupun motivasi memberi pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan.¹⁷

Berdasarkan uraian motivasi kerja serta budaya organisasi diatas yang tentunya berkaitan dengan manusia (karyawan). Karyawan atau sumber daya manusia adalah unsur utama seluruh organisasi maupun hubungan sosial yang menyatukan. Oleh karenanya, pemberdayaan dan pengaturan sumber daya manusia dengan efisien serta efektif sangatlah penting guna menambah produktivitas perusahaan. Jika sebuah perusahaan ingin berkembang dan maju dengan cara dinamis, sangat dibutuhkan orang yang memiliki potensi baik dan dengan sistem kebijakan perusahaan yang menunjang efisiensi maupun efektivitas.



¹⁷ Arif Prayogo, “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Boogie Advindo, Bogor),” *Jurnal Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. XIII, No.2, September 2016, diakses pada tanggal 9 Februari 2022, <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/80>.