

Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di Gudang Logistik Pt. P

Dian Ramadani¹, Mardatillah^{2*}, Sani Gazali³, Mira. S⁴
¹⁻⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani Balikpapan, Indonesia

Alamat: Jl. Kapt. P. Tendean No.60 Gunungsari Ilir, Kec. Balikpapan Tengah, Kota Balikpapan, Indonesia

*Korespondensi penulis: marda.tillah95@stiemadani.ac.id

Abstract. PT. P is a company engaged in logistics which is located at km 13 in the city of Balikpapan. PT. P focuses on the automotive, mining, oil and gas, materials and knowledge industries, fast-moving consumer goods (FMCG), electronics and technology, food and beverages, and e-commerce. In the PT. P department productivity is often not achieved due to the many problems that occur that hinder the company's target standards. The purpose of this research is to find out what factors can affect work productivity at PT. P department. There are several factors that can affect work productivity, including organizational culture, work ability and employee turnover. This study uses primary data and secondary data. The method used is a quantitative method. The results showed that there was a significant positive effect between organizational culture on work productivity, there was a significant positive effect between work ability on work productivity, and there was a significant positive effect between employee turnover on work productivity. The results of the F and regression tests found that there was an influence of 37.1% organizational culture, work ability and employee turnover together on work productivity and the remaining 62.9% was influenced by other variables.

Keywords: Employee Turnover, Organizational Culture, Work Productivity, Work Ability

Abstrak. PT. P adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik yang berlokasi di km 13 kota Balikpapan. PT. P berfokus pada industri otomotif, pertambangan, minyak dan gas, material dan pengetahuan, barang konsumen yang bergerak cepat (FMCG), elektronik dan teknologi, makanan dan minuman, serta e-commerce. Di departemen PT. P, produktivitas sering kali tidak tercapai karena banyaknya masalah yang terjadi sehingga menghambat standar target perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di departemen PT. P. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain budaya organisasi, kemampuan kerja, dan pergantian karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pergantian karyawan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji F dan regresi menemukan bahwa terdapat pengaruh sebesar 37,1% budaya organisasi, kemampuan kerja, dan pergantian karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Pergantian Karyawan, Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Budaya organisasi menjadi hal yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena budaya adalah refleksi pembawaan jati diri suatu organisasi, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu pola dan metodologi yang terlibat oleh perusahaan atau organisasi dalam melihat suatu kejadian permasalahan, keadaan ini dapat dilihat dari pola tindakan individu dan mentalitas orang-orang atau karyawan yang bekerja di sana. Menurut Siagian, P Sondang (2014:233) menyatakan bahwa kebiasaan atau budaya organisasi menjadi hal yang sangat berpengaruh penting karena keterkaitannya sangat melekat dengan efektivitas organisasi,

sehingga ditemukan hubungan erat antara produktivitas tempat kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi saya dalam melihat fenomena masalah yang ada pada PT. P terkait dengan budaya ini, masih dikatakan sangatlah kurang baik sebab anomali yang seharusnya tidak menjadi sebuah kebiasaan justru menjadi sebuah karakter, yang dimana karyawan seringkali datang dan keluar dari lingkungan kerja tanpa izin dari atasannya. Hal ini berpengaruh besar bagi kelangsungan produktivitas perusahaan karena kebutuhan karyawan yang harus menyelesaikan tugasnya pada hari itu tetapi tidak terlaksana dikarenakan budaya dan kedisiplinan yang sangat kurang, ini tentunya menjadi tugas penting manajemen. menghambat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan, kebiasaan ini sangat sering terjadi di lingkungan *warehouse* yang dilihat oleh peneliti dan tentunya masalah masalah tersebut harus menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan PT. P agar terjadi perubahan yang lebih baik khususnya bagi pengembangan karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap kehadiran dan tanggung jawab di pekerjaan agar tidak menghambat produktivitas perusahaan dan karyawan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan kerja adalah keterampilan atau keahlian, sedangkan kemampuan mengacu pada keahlian dan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas yang menghasilkan hasil agar bisa meningkat menurut (Sutarto 2012:67). Bersumber pada Wiludjeng (2014:6) untuk membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dan mencapai hasil yang maksimal, kemampuan dasar yang harus dipertahankan diantaranya: kemampuan kerja, yaitu kompetensi untuk mengaplikasikan metode metode, perkakas dan teknik teknik dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Bicara terkait dengan kemampuan kerja berarti bicara terkait dengan seberapa paham dan mengerti karyawan terhadap uraian pekerjaan yang harus mereka selesaikan, berdasarkan hasil observasi saya, ini yang masih menjadi kendala pada produktivitas PT. P yang dimana untuk karyawan karyawan baru tidak adanya pelatihan khusus yang nantinya membuat mereka menjadi ahli terhadap uraian pekerjaan dalam bekerja sehingga seringkali mereka tidak paham prosedur kerja mereka dan juga karyawan seringkali melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur. SAP (*System analysis and product in data processing*) adalah sistem informasi yang digunakan dalam membantu aktivitas kerja yang berjalan secara efisien sehingga efektifitas dan efisiensi dapat meningkat dengan baik dalam suatu badan organisasi, dan beberapa istilah penting di dalam dunia logistik seperti blok (S,Q,X,PST) dan ada juga proses yang belum selesai baik dalam proses barang masuk maupun barang keluar, *pending part*, sampai *discrepancy 999*, apabila proses pengerjaan yang *dilakukan salah tentunya akan menghambat proses perputaran barang*. Pengetahuan dan keahlian yang

seharusnya dikembangkan dan di improvosisasi oleh pihak manajemen agar seluruh karyawan dengan baik dapat bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini juga senada yang disampaikan oleh Lestari, AA.P dan Prihanisetyo.A (2025) bahwa pemahaman akan pekerjaan akan menjadi hal penting agar mampu dalam bekerja.

Selanjutnya berbicara perputaran karyawan merupakan salah satu masalah yang seringkali terjadi, perputaran karyawan yaitu keinginan seseorang untuk berpindah kerja yang biasanya terjadi karena ketidakcocokan dan ketidakpuasan seseorang terhadap uraian pekerjaan di dalam lingkup badan organisasi maka dari itu ada hasrat untuk mencari pekerjaan lain atau mengundurkan diri dari aktivitas pekerjaannya. Di lingkungan kerja PT. P sendiri, beragam persoalan yang sering kali dijumpai yaitu seperti datang dan perginya karyawan dalam kurun waktu yang relatif cukup singkat, karena berbagai hal sehingga dari faktor ini menjadi alasan mengapa perusahaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan olehnya, faktor penting perputaran karyawan yang berkompeten dan berpengalaman untuk menambah produktivitas kerja walaupun pergantian karyawan itu mempunyai dampak positif dan dampak negatif tetapi tetap saja pergantian karyawan ini kurang baik khususnya dari segi anggaran maupun hilangnya waktu dan hilangnya dalam memanfaatkan peluang. Menurut Mobley (dalam Zahratul Husni,2021) biaya adalah dampak dari adanya perputaran karyawan.

Pendapat lain menurut Andini (2016) bahwa kurang efektifnya sebuah perusahaan dalam menjalankan suatu organisasi ditimbulkan dari adanya perputaran karyawan yang tinggi karena hilangnya karyawan yang berada pada posisi tersebut. Sehingga dari adanya ketidakefektifitasan tersebut dan apabila terjadi secara terus menerus akan menghambat produktivitas dikarenakan pengabaian posisi oleh individu tersebut dan hilangnya individu yang berpengalaman. Dari hasil observasi yang saya lihat di lapangan mengapa target tidak bisa tercapai karena dari budaya organisasi, kemampuan kerja dan pergantian karyawan dengan kurun waktu yang cepat sehingga tanpa disadari menghambat produktivitas. Berbagai upaya pengembangan telah dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut, tetapi produktivitas tetap tidak berjalan stabil.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi target itu bisa tercapai jika pesawat angkut dalam kondisi baik, karena unit ini berperan sangat penting dalam kegiatan proses pekerjaan karena jenis penyimpanan barangnya berbentuk rak, bisa dikatakan apabila alat ini sedang rusak dan tidak bisa digunakan maka proses pengerjaan tidak akan berjalan, selain itu karyawan yang lengkap dari seluruh proses awal hingga akhir, barang tersebut adalah jenis barang yang tidak perlu di kemas, barang yang keluar masuk adalah barang berukuran kecil, jumlah sedikit sehingga tidak membutuhkan waktu lama untuk menghitung, dan yang sangat berperan penting

adalah tidak terjadinya kesalahan proses baik dari proses barang masuk dan proses barang keluar. Dari faktor faktor tersebut, yang menjadi masalah utama saat ini adalah karyawan yang kurang disiplin dan seringkali terjadi kesalahan proses pada saat barang masuk ke gudang sehingga mengakibatkan masalah produktivitas tidak berjalan efisien.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Siagian, P Sondang (2014:233) teori ini mengeksplanasikan bahwasanya ada korelasi yang signifikan antara variabel produktivitas dan budaya organisasi. Variabel budaya organisasi memiliki korelasi yang kuat dengan produktivitas kerja, dimana budaya organisasi memainkan peran penting karena hubungannya dengan efektivitas organisasi. Dalam eksplanasi tersebut jika dicerna lebih detail bahwasanya variabel budaya organisasilah yang mempengaruhi produktivitas kerja, dalam artian semakin baiknya proses budaya organisasi diperusahaan maka akan munculnya produktivitas yang semakin baik tersebut.

Kemampuan Kerja

Assauri (2015), kemampuan inteligensi ialah potensi atau kemampuan intelektual yang dimiliki seseorang. Kemampuan karyawan perusahaan menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Karakteristik individu yang memiliki korelasi positif secara sistematis dengan kualitas hidup, kualitas kerja, dan kesejahteraan umum dan korelasi negatif secara sistematis dengan usia (Fernandes et al., 2013) meliputi kemampuan kerja ialah aspek yang dinamis, tekad untuk membangun, dan karakteristik individu.

Perputaran Karyawan

Menurut pendapat Mobley (2012:15), meskipun perputaran karyawan memiliki dampak positif dan negatif, perputaran karyawan ini masih kurang teratur khususnya dari segi anggaran, durasi yang terbuang, dan hilangnya dalam memanfaatkan peluang. Hal tersebut merupakan salah satu faktor esensial dalam menghidupkan produktivitas kerja. Mardatillah, dkk, 2023 menjelaskan bahwa perputaran karyawan memiliki hal positif sekaligus negatif, tergantung perusahaan tersebut memaknai hal tersebut.

Produktivitas Kerja

Menurut Swasta Basu dan Irawan (2014: 281) produktivitas ialah korelasi antara sumber (seperti jumlah tenaga kerja, modal, tanah, teknologi, dan sebagainya) dan hasil (kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan). Korelasi antara produk atau jasa yang dihasilkan selama rasio hasil terhadap sumber masukan (hasil dibagi dengan sumber masukan) umumnya disebut sebagai produktivitas. Proses produksi dan sumber daya (sumber masukan). yang digunakan selama proses. Komparasi jumlah total yang dikeluarkan dibagi dengan jumlah total yang diinvestasikan selama periode waktu tertentu merupakan cara lain untuk menilai produktivitas (Sinungan Muchdarsyah, 2017).

Berikut merupakan hasil hipotesis dari budaya organisasi, kemampuan kerja, dan perputaran karyawan. Temuan penelitian sebelumnya berfungsi sebagai dasar untuk hipotesis ini.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

H3 : Perputaran karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H4 : Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini disebut studi kasus pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) disebut sebagai metode konservatif karena sudah cukup lama digunakan sebagai metode ilmiah, karena metode ini bersifat konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Data Penelitian

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner atau angket pada objek penelitian yaitu karyawan PT. P departemen X, sedangkan sumber data sekunder yaitu sumber yang tidak secara langsung memasok data ke pengumpul data. Dalam studi ini data sekunder didapatkan dari dokumentasi PT. P departemen X km 13 mengenai gambaran umum (Misalnya *corporate structure*, *triputra group*, *network office location*, dan susunan perusahaan). Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan perputaran karyawan terhadap produktivitas kerja, maka metode yang digunakan adalah kuesioner

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang yang merupakan seluruh karyawan PT P yang bekerja pada departemen X km 13 Balikpapan. Melihat populasi pada penelitian ini tidak terlalu banyak, oleh karena itu peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 35 orang karyawan PT P departemen X untuk pengujian sampel atau yang disebut sampling jenuh. Sample jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:85).

Metode Analisis

Melalui metode ini, data yang didapatkan dari kuesioner yang disebarkan kepada responden akan di kelompokkan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang akan diteliti.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang pertama adalah uji validitas. Uji validitas ini dilakukan pada 35 orang karyawan PT. P departemen X. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) Ghazali (2013:53). Dengan $n = 35$; $df = n - 2 = 35 - 2 = 33$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,334$. Uji kualitas data yang kedua adalah uji reliabilitas. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$ = reliabel, nilai (α) $< 0,70$ = tidak reliabel (Sekaran dalam Putri Annisya Nadya, 2014)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas data. Analisis statistic dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametrik *Kolmogrov Smirnov* (K-S). Kriteria keputusan dalam uji normalitas ini adalah data yang digunakan terdistribusi normal, jika nilai signifikansi lebih besar ($>$) dari 0,05 dan data yang digunakan tidak terdistribusi secara normal, jika nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05. Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria pengujiannya yaitu, dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 10 dan sebaliknya. Jika dilihat dari nilai VIF, terjadi multikolinearitas jika nilai VIF > 10 dan sebaliknya. Uji asumsi klasik yang ketiga adalah uji heteroskedastisitas. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas maka dapat dilakukan uji *glejser* dan uji *scattreplot*. Kriteria dalam uji *glejser* adalah tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai koefisien parameter untuk variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan terjadi

heteroskedastisitas, jika nilai koefisien parameter untuk variabel bebas memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Sedangkan untuk uji *scatterplot*, jika terjadi heteroskedastisitas maka grafik akan membentuk pola tertentu seperti titik-titik, membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit).

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi (X1), kemampuan kerja (X2) dan perputaran karyawan (X3) terhadap produktivitas kerja (Y), maka dilakukan analisis statistik regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang pertama adalah uji koefisien determinasi (R^2). Uji ini dilakukan dengan melihat pada nilai *R square*. Uji hipotesis yang kedua adalah uji parsial (uji t). pengujian ini dapat dilihat dengan nilai t hitung dan nilai signifikansi pada tabel SPSS. Kriteria pengujian pada nilai t hitung positif adalah jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya. Kriteria pengujian pada nilai t hitung negatif adalah nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya. Uji hipotesis yang ketiga adalah uji simultan (uji F). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi, adalah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan sebaliknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.29335369
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.114
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bernilai sebesar 0,192. Hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil

tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dimana *Asymp. Sig* (0,192) > 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan nilai residual pada penelitian berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat digambarkan distribusi data yang telah didapatkan sebagai berikut : Dilihat dari nilai *tolerance*, variabel independent (budaya organisasi, kemampuan kerja dan perputaran karyawan) bernilai sebesar (0,984; 0,988; 0,976) > 0,10 sehingga bisa dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Dilihat dari nilai VIF, variabel independent (budaya organisasi, kemampuan kerja, dan perputaran karyawan) bernilai sebesar (1,016; 1,012; 1,025) < 10 sehingga bisa dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

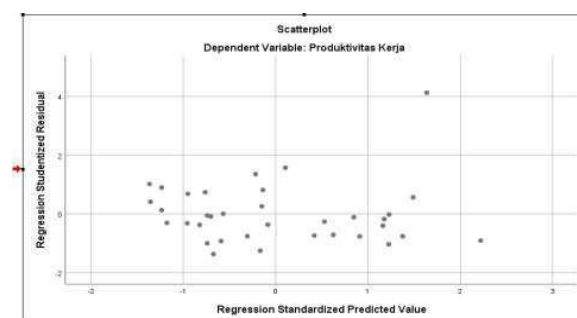
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.123	6.682		.916
	Budaya Organisasi	.111	.411	.059	.789
	Kemampuan Kerja	-.058	.292	-.043	.845
	Perputaran Karyawan	-.204	.232	-.157	.386

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* adalah bernilai 0,789 untuk variabel budaya organisasi, 0,845 untuk variabel kemampuan kerja, 0,386 untuk variabel perputaran kerja. Semua variabel tersebut memiliki hasil yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*



Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji disimpulkan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada gambar *scatterplot*. Hasil keputusan diambil dari ciri-cirinya yang tidak memiliki pola yang jelas, titik menyebar di atas dan dibawah angka nol, dan titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Sehingga dapat diputuskan tidak ada gejala heterkedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.894	6.261		.303
	Budaya Organisasi	.483	.182	.381	.012
	Kemampuan Kerja	.436	.194	.322	.032
	Perputaran Karyawan	.760	.314	.349	.022

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,894 + 0,483X_1 + 0,436X_2 + 0,760X_3$$

- Konstanta (a) = 1,894

Apabila semua variabel independen (budaya organisasi, kemampuan kerja, dan perputaran karyawan) bernilai sama dengan 0 atau konstan maka variabel dependen (produktivitas kerja) bernilai 1,894.

- Budaya Organisasi (X₁) = 0,483

Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,483, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,483, dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- Kemampuan Kerja (X₂) = 0,436

Nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,436, menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% satuan variabel kemampuan kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,436, dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- Perputaran Karyawan (X3) = 0,760

Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,760, menunjukkan bahwa variabel perputaran kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% satuan variabel perputaran kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,760, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.311	5.408
a. Predictors: (Constant), Perputaran Karyawan, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.6. di atas, terlihat bahwa nilai dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,371 atau 37,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (budaya organisasi, kemampuan kerja, dan perputaran karyawan) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 37,1% dan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.894	6.261		.303
	Budaya Organisasi	.483	.182	.381	2.653
	Kemampuan Kerja	.436	.194	.322	2.250
	Perputaran Karyawan	.760	.314	.349	2.421
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Data diolah

Pada tabel diatas, nilai t hitung pada variabel budaya organisasi adalah 2,653 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,040, maka nilai t hitung > t tabel, sedangkan nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi adalah 0,012 yang menandakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. P. Selanjutnya, , nilai t hitung pada variabel

kemampuan kerja adalah 2,250 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,040, maka nilai t hitung $>$ t tabel, sedangkan nilai signifikansi dari variabel kemampuan kerja adalah 0,032 yang menandakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. P Selanjutnya pada tabel diatas, nilai t hitung pada variabel perputaran karyawan adalah 2,421 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,040, maka nilai t hitung $>$ t tabel, sedangkan nilai signifikansi dari variabel perputaran karyawan adalah 0,022 yang menandakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah perputaran karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. P.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.581	3	178.527	6.105	.002 ^b
	Residual	906.590	31	29.245		
	Total	1442.171	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.8. di atas, diperoleh nilai F hitung (6,105) lebih besar dari F tabel (2,90), maka dari itu F hitung $>$ F tabel, sedangkan nilai signifikansi sebesar (0,02) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan perputaran karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT.P.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Hasil uji pada variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja adalah bernilai positif dengan melihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 48,3% dan hasil uji t pada budaya organisasi sebesar 2,653 $>$ t tabel (2,040) dengan nilai signifikansi 0,012 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. P departemen X Balikpapan.

- Hasil uji pada variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja adalah bernilai positif dengan melihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 43,6% dan hasil uji t pada kemampuan kerja sebesar $2,250 > t \text{ tabel } (2,040)$ dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. P departemen X Balikpapan.
- Hasil uji pada variabel perputaran karyawan terhadap produktivitas kerja adalah bernilai positif dengan melihat dari hasil uji koefisien regresi sebesar 76% dan hasil uji t pada perputaran karyawan sebesar $2,550 > t \text{ tabel } (2,040)$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perputaran karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. P departemen X Balikpapan.
- Hasil uji F pada penelitian dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan perputaran karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. P departemen X. Dari hasil penelitian juga ditemukan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,371 atau 37,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (budaya organisasi, kemampuan kerja dan perputaran karyawan) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 37,1% dan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Saran

- **Saran Teoritis**

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lainnya yang belum termasuk dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepemimpinan, keterampilan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan karyawan, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya, sehingga hasil yang didapatkan lebih meningkatkan keakuratan dan objektivitas hasil penelitian. Peneliti

- **Saran Praktis**

- **Bagi Perusahaan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja PT. P departemen X adalah budaya organisasi, kemampuan kerja dan perputaran karyawan. Faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh terhadap besar kecilnya produktivitas yang dihasilkan setiap harinya. Saran dari penulis untuk perusahaan agar kedepannya bisa lebih baik yaitu dengan memberikan kepastian pekerjaan karir karyawan dan mengurangi karyawan

outsourcing. Memberikan kepastian bagi karyawan kontrak menjadi permanen dalam jangka waktu 1 tahun hingga 2 tahun, dan juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan apabila terdapat barang yang hilang maka karyawan yang harus mengganti bukan perusahaan, tujuannya agar karyawan lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak menyepelekan pekerjaannya. Perusahaan harus mengadakan pelatihan khusus yang mencakup dunia logistik dari awal proses barang masuk hingga akhir proses barang keluar, maka dari itu sekiranya bisa dijadikan *improvement* dan perbaikan bagi perusahaan agar kejadian serupa tidak terus menerus terjadi dimasa depan, selain itu pimpinan juga harus peduli dengan karyawan seperti tuntutan beban kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan tingginya stress kerja dan semangat kerja yang rendah, pimpinan harus lebih dekat lagi dan memberi perhatian khusus untuk karyawannya dan bisa membantu kendala kendala mereka selama bekerja, pimpinan juga harus memberikan dukungan penuh seperti pengawasan secara langsung, memberikan edukasi di lapangan dan memberikan masukan-masukan untuk karyawan agar karyawan yang bekerja bisa semangat dan senang dalam menjalankan pekerjaannya.

- Bagi Karyawan

Saran dari penulis untuk karyawan agar lebih bisa menghargai pekerjaannya, melaksanakan pekerjaan dengan baik dari awal proses hingga akhir proses, serta memiliki semangat dan tanggung jawab yang baik dan dapat amanah melaksanakan pekerjaannya untuk kedepannya, dan juga karyawan harus bisa memberikan masukan untuk dirinya sendiri terkait apa yang kurang dan apa yang perlu diubah dengan berani memberikan saran dan ide kreatif untuk manajemen kedepannya , jika hal demikian dilakukan akan menambah nilai positif untuk karyawan sehingga dapat dipertimbangkan dalam perpanjangan kontrak.

DAFTAR REFERENSI

- Assauri, S. (2015). Manajemen pemasaran: Dasar konsep dan strategi. Jakarta: Rajawali.
- Astuti, D. A., Haryanto, S., & Prihatni, Y. (2018). Evaluasi implementasi Kurikulum 2013. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 6(2), 8.
- Astuti, R. (2022). Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(1), 17–21.
- Dharmmesta, B. S. (2014). Manajemen pemasaran. Yogyakarta: BPFE.

- Dwi, C., & Budi, P. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi di PT. Surya.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku ajar manajemen sumber daya manusia II (pp. 14–16). Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fitriasari, P. (2021). Tingkat religiusitas terhadap kecurangan akademik pada mahasiswa akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Madani*, 7(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, Z. (2021). Pengaruh turnover intention dan kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan: Studi di PT Padasa Enam Utama Kabupaten Kampar (Skripsi). Universitas Islam Riau.
- Imam. (2013). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS (Edisi ke-7, pp. 16–18). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, A. A. P., & Prihanisetyo, A. (2025). Perhitungan harga pokok produksi (Full costing) sebagai dasar penetapan harga jual pada pabrik tempe Ibu Novi di Kelurahan Gunung Samarinda Baru. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 11(1), 53–87.
- Lestari, C. D., dkk. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Unit Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo. Universitas Balikpapan.
- Mardatillah, dkk. (2020). Phenomena behavior fraud in government. *Journal Applied of Management*, 18(2), 13–19. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mardatillah, dkk. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Penerbit Cakra.
- Mobley, W. H. (2016). Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya (pp. 18–22). Jakarta: PT. Pustaka Binaman Persindo.
- Mulyani, U. E. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan: Studi di PT Berkat Anugrah Sejahtera Samarinda. *Jurnal Ekonomi*, 2(2), 24–27.
- Nababan, F. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan: Studi di PT Banua Megah Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 17–24.
- Narpati, B., Andrian, & Nursal, M. (2020). Pengaruh turnover intention dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store: Studi di Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 19–21.
- Prasetyo, I., & Riswati, F. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika: Studi di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2(2), 12–17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Edisi ke-16, pp. 24–26). Jakarta: Salemba Empat.

- Sartika, D. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap niat perilaku melalui kepuasan dan nilai yang dirasakan mahasiswa STIE Madani Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 9(1), 15.
- Septiari, & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen*, 5(10), 12–16.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, S. O. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3). *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 9(1), 24–27. Balikpapan: STIE Madani.
- Sinungan, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (pp. 13–16). Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (pp. 25–28). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami* (pp. 23–25). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.