

---

**PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK BAGIAN LINTING  
PT. GENTONG GOTRI SEMARANG**

***Marisa Widya Puspita, Handoyo Djoko W<sup>2</sup> and Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>***  
[marisawidya93@gmail.com](mailto:marisawidya93@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Labor as resources who have skills, potential and creativity need to be developed as optimal as possible to be able to achieve the success of the company. Employee productivity is affected by several factors, including the work culture, motivation and social security. Decrease employee productivity are caused by less good work culture, lack of motivation and lack of social security services. PT. Gentong Gotri Semarang as one of the organization of a business which moves in the tobacco industry inside of them there are roll departement employees who are actively involved in activities company every day which is the production of cigarette.*

*This study aims to identify and explain the effect of cultural work , motivation and social security on employee productivity cigarette factory roll departement at PT. Gentong Gotri Semarang. This research uses research type explanatory approach to 75 respondents with purposive sampling technique sampling. Data collection techniques in this study using the technique of interviews, questionnaires, observation and study of literature. The analysis technique used is qualitative and quantitative. Quantitative analysis using frequency table, cross-table analysis, validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression and tests of significance (t test and F test) with the help of SPSS program for Windows version 20.0.*

*Results of statistical analysis known partial effect between the working culture and employee productivity of 29,2%, then the motivation with employee productivity equation of 33,5%. While the social security with employee productivity of 23%. Simultaneous influence cultural work, motivation and social security on employee productivity of 36,2% while 63,8% is influenced by other factors.*

*Recommendations for improving employee productivity for the company to increase its attention to the work culture, motivation and assurance which in turn will ultimately increase employee productivity from employees.*

*Keywords:* *work culture, motivation, social security, labor productivity*

**ABSTRAK**

Tenaga kerja sebagai sumber daya yang memiliki ketrampilan, potensi dan kreatifitas perlu dikembangkan seoptimal mungkin untuk dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial. Penurunan produktivitas kerja karyawan diantaranya disebabkan oleh budaya kerja kurang baik, kurangnya motivasi dan kurangnya pelayanan jaminan sosial. PT. Gentong Gotri Semarang sebagai salah satu organisasi bisnis yang bergerak dalam industri rokok didalamnya terdapat karyawan bagian linting yang berperan aktif dalam aktifitas perusahaan setiap harinya yaitu produksi rokok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian linting PT. Gentong Gotri Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan tipe *explanatory research* terhadap 75 responden

<sup>1</sup>Marisa Widya Puspita, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [marisawidya93@gmail.com](mailto:marisawidya93@gmail.com)

<sup>2</sup> Drs. Handoyo Djoko W, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Reni Shinta Dewi, S. Sos, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)**

---

dengan teknik sampling *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang dipakai adalah kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan tabel frekuensi, tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan uji signifikansi (uji t dan uji F)dengan bantuan program SPSS For Windows versi 20.0.

Hasil analisis statistik diketahui pengaruh secara parsial antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 29,2% kemudian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 33,5%. Sedangkan untuk jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 23%. Pengaruh secara simultan pengaruh budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 36,2% sedangkan 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dari karyawan.

Kata kunci : budaya kerja, motivasi, jaminan sosial, produktivitas kerja

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi kemajuan teknologi dan informasi semakin cepat berkembang, hal ini menyebabkan perkembangan bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut agar mampu berkompetisi, salah satunya dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi usaha peningkatan produktivitas pemanfaatan sumber daya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Di dalam mengembangkan sumber daya manusia dikaitkan dengan masalah produktivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian penanganan sumber daya manusia tidak luput dari usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:247).

Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:247). Sedangkan menurut Hasibuan (2006: 126) adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Input terbaik dari karyawan diharapkan akan dapat menghasilkan output yang terbaik pula untuk dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Produktivitas merupakan ukuran dalam menentukan efektivitas organisasi, sedangkan manusia sebagai titik pusat untuk pencapaian efektivitas organisasi. Menurut Sindu Mulyanto (2006 : 188) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja , antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja (budaya kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim. Sebagai penunjang peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial.

Salah satu faktor yang mendorong produktivitas yaitu budaya kerja. Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Dengan membentuk budaya yang cocok antar anggota dalam perusahaan, akan lebih mudah dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen adanya motivasi, karena dengan adanya motivasi akan meningkatkan semangat kerjanya yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Menurut Robbins dan Coulter (2005: 92) motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu adanya dorongan baik dari dalam maupun luar diri karyawan dan pemenuhan

Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)

kebutuhan karyawan secara optimal, agar berdampak positif bagi peningkatan prestasi dan pendapatan perusahaan.

Selain budaya kerja dan motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan yang bagi karyawan, agar karyawan merasa terjamin, aman, dan tenang dalam bekerja. Dalam Undang-Undang No. 40 pasal 1 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial biasanya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Ketidakpastian mengenai bahaya dalam melakukan pekerjaan menyebabkan karyawan bekerja tidak maksimal, dengan adanya jaminan sosial diharapkan karyawan merasa aman sehingga dapat bekerja secara maksimal. Dengan demikian, maka akan memacu peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Gentong Gotri Semarang sebagai salah satu organisasi bisnis yang bergerak dalam industri rokok didalamnya terdapat karyawan bagian linting yang berperan aktif dalam aktifitas perusahaan setiap harinya yaitu produksi rokok. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada perolehan keuntungan PT. Gentong Gotri Semarang selalu menetapkan target jumlah rokok yang harus diproduksi setiap tahunnya. Setiap tahunnya target produksi rokok mengalami peningkatan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Berkaitan dengan kebijakan perusahaan yaitu meningkatkan target produksi setiap tahunnya maka karyawan bagian linting PT. Gentong Gotri Semarang dituntut untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bukan hal mudah bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal.

Permasalahan yang ada pada PT. Gentong Gotri Semarang adalah pencapaian target produksi tidak terpenuhi. Serta data kerusakan produk rokok PT. Gentong Gotri Semarang yang terus mengalami fluktuasi Berikut ini untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT Gentong Gotri Semarang dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu tabel target produksi dan pencapaian PT. Gentong Gotri Semarang dari tahun 2009-2013.

**Tabel 1.1**  
**Target dan pencapaian produksi rokok PT. Gentong Gotri Semarang**  
**Tahun 2009-2013**

Tahun	Target Produksi (batang)	Pencapaian Produksi (batang)	Pencapaian Produksi (%)
2009	89.872.000	70.100.160	80%
2010	89.875.000	71.898.400	80%
2011	91.225.000	77.541.250	85%
2012	92.476.000	60.109.400	65%
2013	97.346.000	73.009.500	75%

Sumber: PT. Gentong Gotri Semarang, 2014

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa target produksi dari tahun 2009 sampai 2013 PT. Gentong Gotri Semarang tidak terpenuhi. Target yang ditentukan oleh PT Gentong Gotri Semarang selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, begitu pula pencapaian produksi terjadi peningkatan dari tahun 2009 sampai 2011, namun terjadi penurunan produksi rokok pada tahun 2012 sebesar 65 % dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2011 sebesar 85%. Ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi target dan terjadinya penurunan produksi rokok menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan PT. Gentong Gotri Semarang. Hal ini dapat pula dikorelasikan dengan tabel 1.2 yaitu data kerusakan produksi rokok PT. Gentong Gotri Semarang sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data kerusakan produksi rokok PT. Gentong Gotri Semarang**  
**Tahun 2009-2013**

Tahun	Jumlah Kerusakan ( batang )	Persen Kerusakan dari Pencapaian Target Produksi
2009	1.917.472	2,74%
2010	1.276.124	1,78%
2011	1.336.960	1,72%
2012	1.845.232	3,07%
2013	1.292.960	1,77%

Sumber: PT. Gentong Gotri Semarang, 2014

Dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu mengenai data kerusakan produk rokok PT. Gentong Gotri Semarang mengalami fluktuasi. Pada tahun 2012 kerusakan produk 3,07% dari pencapaian target produksi tahun 2012. Kerusakan produk dikarenakan hasil produksi rokok tidak sesuai standar yang telah ditentukan yaitu hasil lintingan tidak terisi penuh oleh tembakau, kedua ujung rokok tidak terisi penuh oleh tembakau dan isi lintingan rokok terlalu padat sehingga bentuknya melebihi ukuran standar. Karena sistem linting pada PT. Gentong Gotri Semarang dilakukan oleh satu karyawan, jadi setiap satu karyawan melakukan linting serta merapikan hasil lintingannya sendiri. Oleh karena itu kemungkinan kerusakan akan banyak terjadi karena ketidaktelitian karyawan tersebut.

Menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sering terjadi didalam perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian linting, PT. Gentong Gotri Semarang berupaya mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial yang selama ini diberikan perusahaan kepada para karyawan bagian linting. Penelitian ini bermaksud untuk melihat lebih jauh mengenai budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK BAGIAN LINTING PADA PT. GENTONG GOTRI SEMARANG”**.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian linting, PT. Gentong Gotri Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian linting, PT. Gentong Gotri Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian linting, PT. Gentong Gotri Semarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja bagian linting, PT. Gentong Gotri Semarang.

## **KAJIAN TEORI**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012: 41-42). Menurut Sindu Mulyanto (2006 : 188) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja , antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja (budaya kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim.

### **Budaya Kerja**

Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila : (1) nilai-nilai budaya organisasi dianut bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi, (2) nilai-nilai budaya mempengaruhi perilaku pimpinan dan anggota organisasi, (3) membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik, (4) resisten/kuat terhadap tantangan eksternal dan internal, (5) mempunyai sistem peraturan formal dan informal, (6) memiliki koordinasi dan kontrol perilaku (Tika, 2008:109).

### **Motivasi**

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:140) mendefinisikan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins dan Coulter (2005:92) motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

### **Jaminan Sosial**

Menurut undang-undang Republik Indonesia nomer 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial nasional pengertian dari jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1992 Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau kurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua dan meninggal dunia.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010: 93). Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga budaya kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- b. Diduga motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) .
- c. Diduga jaminan sosial ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- d. Diduga budaya kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan jaminan sosial ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2004:11). Dalam penelitian ini, akan dijelaskan pengaruh antara budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian linting pada PT. Gentong Gotri Semarang. Jumlah karyawan tetap bagian linting pada PT. Gentong Gotri Semarang adalah 300 orang. Berdasarkan perhitungan slovin dengan jumlah populasi sebesar 300 dan nilai kelonggaran 10% sehingga diperoleh sampel sebesar 75. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2008:112) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu, dimana sumber data yang

Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)

diambil dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan penulis dan disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Pemilihan sampel dilakukan dengan syarat-syarat karyawan telah menjadi karyawan tetap pada PT. Gentong Gotri Semarang, sudah bekerja minimal 3 tahun dan dapat diwawancara.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Analisis Data Kualitatif**

Yaitu suatu analisis data yang digunakan untuk menjelaskan data tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai budaya kerja, motivasi, jaminan sosial terhadap produktivitas dengan pengelolaan data dalam bentuk uraian atau pengamatan.

#### **2. Analisis Data Kuantitatif**

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh. Dalam penelitian ini digunakan metode pengujian sebagai berikut :

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut (Ghozali, 2005 : 45). Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS For Windows versi 20.0.

##### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005: 41). Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS For Windows versi 20.0.

##### **c. Analisis Tabulasi Silang (Crosstab)**

Menurut Ghozali (2005:21) analisis ini pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Analisis ini digunakan untuk mengetahui prosentase kecenderungan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **d. Koefisien Korelasi**

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **e. Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengukur presentase variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X).

##### **f. Analisis Regresi**

###### **1. Analisa Regresi Linear Sederhana**

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja).

###### **2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda.

##### **g. Uji Signifikansi**

###### **1. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

###### **2. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh 3 variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.3 Hasil Penelitian**

<b>No</b>	<b>Uji Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>				<b>Keterangan Hipotesis</b>
		<b>Korelasi</b>	<b>Determinasi</b>	<b>t Hitung</b>	<b>F Hitung</b>	
1	Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,541	29,2%	5,489	-	Ha diterima
2	Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,579	33,5%	6,068	-	Ha diterima
3	Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,479	23,0%	4,664	-	Ha diterima
4	Budaya Kerja, Motivasi dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	0,601	36,2%	-	13,413	Ha diterima

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel  $> t$  tabel (1,9930). Maka dapat disimpulkan bahwa variable budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (13,413)  $> F$  tabel (2,734). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial mempunyai hubungan yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi untuk budaya kerja sebesar 0,541, motivasi sebesar 0,579 dan jaminan sosial sebesar 0,479 terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel budaya kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 29,2% , motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 33,5% dan jaminan sosial lebih rendah yaitu sebesar 23,0%. Terdapat pengaruh yang kuat antara variabel budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,601. Secara keseluruhan variabel budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial berkontribusi sebesar 36,2% dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pabrik rokok bagian linting PT. Gentong Gotri Semarang.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja bagian linting PT. Gentong Gotri Semarang adalah baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain : tentang penggunaan ijin tertulis pada saat tidak masuk kerja, penggunaan jam istirahat kerja dengan tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan cara kerja yang telah ditetapkan, pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditentukan, ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 29,2%.
2. Motivasi karyawan bagian linting pada PT. Gentong Gotri Semarang dapat dikategorikan tinggi. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain : ambisi untuk menjadi karyawan teladan, pencapaian hasil terbaik dibanding karyawan lain, ambisi untuk

**Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)**

mendapatkan penghargaan dan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 33,5%.

3. Jaminan sosial karyawan bagian linting pada PT. Gentong Gotri Semarang dapat dikategorikan baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain: kewajiban sebagai peserta BPJS, manfaat jaminan hari tua. Serta indikator mengenai pelayanan perusahaan dalam kepengurusan jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,0%
4. Produktivitas kerja karyawan bagian linting pada PT. Gentong Gotri Semarang adalah baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik yaitu : kesesuaian kualitas produk yang dihasilkan dengan standar mutu yang ditetapkan, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan, rata-rata hasil produksi yang dihasilkan tahun ini dengan tahun lalu, beban menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan serta tingkat kesalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 36,2%. Adapun pengaruh terbesar adalah variabel motivasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Beta pada hasil uji regresi linier berganda sebesar 0,361.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengenai budaya kerja PT. Gentong Gotri Semarang secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan penerapan budaya kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menekankan kedisiplinan bagi karyawan terutama dalam hal penggunaan ijin tertulis pada saat tidak masuk kerja dan penggunaan jam istirahat dengan tepat waktu. Hendaknya perusahaan lebih tegas serta memberikan sanksi/hukuman kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan dengan tujuan agar memberikan efek jera agar tidak menjadi kebiasaan khususnya penggunaan ijin tertulis pada saat tidak masuk kerja dan penggunaan jam istirahat dengan tepat waktu. Selain itu melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan cara kerja yang telah ditetapkan, untuk menghadapi karyawan yang lalai sebaiknya perusahaan mengingatkan kembali kepada karyawan untuk bekerja sesuai peraturan dan cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan. Hendaknya perusahaan lebih memantau dan mengawasi pekerjaan karyawan serta mengingatkan karyawan untuk mengerjakan tugas sesuai tanggung jawab dan apabila terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Mengenai motivasi PT. Gentong Gotri Semarang secara umum sudah menunjukkan kondisi yang tinggi. Untuk itu upaya mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut harus selalu dilakukan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar dapat menjadi karyawan teladan, memberikan pengarahan untuk mencapai hasil yang terbaik, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Karyawan menginginkan balasan yang setimpal dengan apa yang mereka raih, apabila perusahaan memberikan penghargaan diharapkan karyawan berambisi untuk memperoleh penghargaan tersebut. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Mengenai jaminan sosial PT. Gentong Gotri Semarang secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun perusahaan harus tetap mempertahankan atau berusaha meningkatkan

**Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)**

penerapan serta pelayanan jaminan sosial. Dalam meningkatkan pelayanan jaminan sosial karyawan agar lebih baik dan penerapannya sesuai, dapat dilakukan dengan cara meringankan kewajiban sebagai peserta BPJS serta meningkatkan pelayanan perusahaan pada saat karyawan mengurus jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

4. Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus memberi porsi lebih besar atau lebih mengutamakan pelayanan jaminan sosial, karena pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan lebih rendah daripada pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, selain ketiga faktor tersebut di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawannya seperti kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amstrong. 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Hadi, Sudharto P. 2007. **Prilaku Konsumen**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah ( Edisi Revisi)**. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasan, Ikbal. 2002. **Pokok-Pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulianto, Sindu, dkk. 2006. **Panduan Lengkap Supervisi Dikarya Perspektif Syariah**. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. **Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. **Teori Budaya Organisasi**. Jakarta : Rineka Cipta
- Nawawi, Hadari. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ridwan dan Akdon. 2005. **Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik**. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktik**. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)

Robbins, Stephens P dan Mary Coulter. 2005. **Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia Edisi ke 7 Jilid 2.** Jakarta: PT Indeks.

Sedarmayanti. 2001. **Dasar - Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran Edisi Revisi II.** Bandung : CV. Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: STIE YKPN.

Sobirin, Achmad. 2007. **Budaya Organisasi Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi,** Yogyakarta: Unit Penerbit dan percetakan sekolah tinggi ilmu manajemen ykpn.

Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Bisnis(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).** Bandung : CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2004. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung: Alfabet.

\_\_\_\_\_. 2010. **Metodologi Penelitian Bisnis.** Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teoridan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.** Yogyakarta:Graha Ilmu.

Sunyoto, Danang. 2012. **Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama, Cetakan. Pertama. Jakarta : Kencana.

Suwarto, F.X dan Koeshartono. 2009. **Budaya Organisasi Kajian Konsep Dan Implementasi.** Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Tika, Pabundu. 2008. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.** Jakarta: Bumi Aksara.

Triguno. 1997. **Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Prodktivitas Kerjam.** Ed, Jakarta : PT. Golden Trayon Press.

\_\_\_\_\_. 2004. **Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Prodktivitas Kerjam.** Ed, Jakarta : PT. Golden Trayon Press.

Triton PB. 2007. **Manajeman Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership & Kolektivitas.** Yogyakarta: Tugu Publisher.

Umar, Husain. 2004. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,** Cetakan ke 6. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

### **Penelitian Terdahulu**

Cipto Hadi, Febri. 2009. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Personalia PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo). **Skripsi.** Malang : Universitas Negeri Malang (<http://library.um.ac.id> diakses tanggal 1 Juli 2014)

**Email: [administrasi.bisnis@undip.ac.id](mailto:administrasi.bisnis@undip.ac.id)**

---

Larasati, Wida Dini. 2012. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja (studi kasus pada Karyawan bagian Spinning 1(satu) PT. APAC INTI CORPORA, Semarang). **Skripsi.** Semarang: Universitas Diponegoro.

Samsiari, Suci. 2008. Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial (JAMSOSTEK) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang. **Skripsi.** Semarang: Universitas Diponegoro.

### **Peraturan Perundangan**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan kelima atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang No : 3 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.