

Pengaruh Budaya Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo

DT Laksono Putra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga

Abstrak

Dalam hal untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi dan juga komunikasi yang efektif kepada seluruh anggota yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi itu sendiri merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi juga harus berjalan dengan baik karena komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama, dan juga kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo, baik secara simultan maupun parsial, dan juga untuk mencari variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava-Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo yang berjumlah 17 orang dengan penyebaran kuesioner menggunakan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan program SPSS *Statistics 17*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : budaya dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai f_{hitung} sebesar 121,588 > f_{tabel} sebesar 3,74, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,651 < t_{tabel} sebesar 2,145, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,990 > t_{tabel} sebesar 2,145, dan variabel komunikasi organisasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,990.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Komunikasi organisasi, dan Produktivitas kerja.

Pendahuluan

Manusia sebagai sumber daya manusia keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran nyata yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Rivai (2011 : 6). Selain itu, sumber daya manusia juga perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat

tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, kinerja perusahaan jasa, sebagai evaluasi kinerja pelayanan yang meliputi Sembilan unsur pelayanan tersebut adalah: Persyaratan, Prosedur, Waktu Pelayanan, Biaya, Informasi Produk Pelayanan, Kompetensi Pelaksana, Perilaku Pelaksana, Janji Pelayanan, dan Penanganan Pengaduan (Hermanto and Yatinigrum, 2018).

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Sinungan, 2003 : 17). Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber - sumber *riil* yang semakin sedikit. (Sinungan, 2003 : 17). Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). (Sedarmayanti, 2009 : 57) Menurut Sedarmayanti (2009 : 58), “produktivitas memiliki dua dimensi, yakni *efektivitas* dan *efisiensi*” Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan *realisasi* penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi, dan energi. Salah satu masukan seperti tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu, yang dapat juga disebut sebagai produktivitas parsial. Produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Menurut Sedarmayanti (2009 : 65), Produktivitas kerja bukan semata - mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak - banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam keijanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja.

Dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Ivancevich dan Matteson (2005 : 44), “Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, ekspektasi” Menurut Luthans (2006 : 124), “Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah - masalah *eksternal* dan *integrasi internal* yang telah bekeja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut dan juga komunikasi yang efektif kepada seluruh anggota yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi itu sendiri merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, komunikasi juga harus berjalan dengan baik karena komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. (Rivai, 2011 : 809). Sedangkan, menurut Hariandja (2007 : 296), “Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan, dari orang yang satu kepada yang lain”. Hal

ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama, dan juga kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi. Menurut Sigit (2003 : 175); (Siagian, 2002) manajer memiliki berbagai peran dalam manajemen. Peran yang bertalian dengan komunikasi ialah peran informasional (*Informational roles*) yang terdiri atas: Peran monitor, yaitu mencari informasi, khususnya di dalam organisasinya, Peran penyebar informasi (*disseminator*) kepada bawahannya, Peran juru bicara (*spokesman*), yang menyampaikan informasi keluar unitnya, bahkan bilamana perlu ke luar organisasinya.

Berdasarkan latar belakang inilah, peneliti mengambil judul penelitian skripsi tentang “ Pengaruh Budaya Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo”

Rumusan Masalah

Dari uraian dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh budaya dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo?
- b. Bagaimanakah pengaruh budaya dan komunikasi organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo?
- c. Dari Variabel budaya dan komunikasi organisasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya dan komunikasi organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui Variabel yang paling dominan berpengaruh dari Variabel budaya dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo.

Hipotesis

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. Sugiyono (2010 : 93). Dengan pengertian hipotesis seperti diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah suatu kesimpulan atau jawaban yang belum final atau bersifat sementara terhadap suatu masalah, dengan demikian juga berfungsi sebagai petunjuk dalam penelitian guna mencari jawaban yang sebenarnya. Dari pengertian hipotesis tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. H_1 yaitu Budaya dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo.
- b. H_2 yaitu Budaya dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo.
- c. H_3 yaitu Budaya organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava -Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo.

Hasil Penelitian

Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Di Lava - Lava Hostel & Resto

Pada penelitian yang dilakukan di lava - lava hostel & resto ini menggunakan variabel penelitian yaitu budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Di dalam lava - lava hostel & resto terdapat budaya organisasi yang selalu diterapkan kepada seluruh karyawannya yaitu budaya *greeting* atau budaya salam, dimana semua karyawan selalu memberikan salam kepada semua tamu baik tamu yang datang maupun tamu yang akan keluar. Disamping itu lava - lava hostel & resto memiliki filosofi yaitu *living in harmony* yang maksudnya yaitu membuat suatu keselarasan atau keseimbangan dalam kehidupan agar tercipta suatu kebahagiaan dalam hidup anda dengan lingkungan yang hijau, nyaman, dan aman. Sedangkan dalam komunikasi organisasi baik itu komunikasi *vertikal* ke bawah, komunikasi *vertikal* ke atas, komunikasi *horizontal*, komunikasi *diagonal* tidak ada halangan ataupun kendala dalam berkomunikasi karena seluruh karyawan lava - lava hostel & resto memiliki hubungan atau interaksi yang baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan, sehingga membuat komunikasi lebih mudah terjalin antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan.

Hasil Deskriptif Responden

Hasil penelitian dari deskripsi responden pada dasarnya merupakan rangkaian umum untuk mengetahui keadaan dan karakteristik dari populasi yang menjadi responden penelitian meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia. Jawaban responden atas kuesioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 6
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA	JUMLAH PEGAWAI	%
1	< 30	12	71%
2	> 30	5	29%
Jumlah		17	100%

Sumber : Hasil data responden,

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 30 merupakan jumlah terbanyak dalam penelitian ini yaitu 12 responden atau sekitar 71% dibanding responden yang berusia di atas 30 yang berjumlah 5 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. Jawaban responden atas kuesioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 7
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH PEGAWAI	%
1	Laki-laki	11	65%
2	Perempuan	6	35%
Jumlah		17	100%

Sumber : Hasil data responden,

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis laki-laki merupakan jumlah terbanyak dalam penelitian ini yaitu 11 responden atau sekitar 65% dibanding perempuan yang berjumlah 6 responden atau sekitar 35%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. Jawaban responden atas kuesioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 8
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI	%
1	S2	0	0%
2	S1	0	0%
3	Diploma	2	12%
4	SLTA/SMK	15	88%
JUMLAH		17	100%

Sumber: Hasil data responden

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berijazah SLTA/SMK adalah yang paling banyak sejumlah 15 orang atau 88%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja. Jawaban responden atas kuesioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok berdasarkan masa kerja dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 9
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	MASA KERJA	JUMLAH PEGAWAI	%
1	< 1	2	12%
2	1 - 2 Tahun	8	47%
3	3 - 5 Tahun	7	41%
JUMLAH		17	100%

Sumber : Hasil data responden,

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 - 2 tahun adalah yang paling banyak sejumlah 8 orang atau 47%.

Analisis Data

Pengumpulan data yang diperoleh adalah menggunakan penyebaran kuesioner pada karyawan lava - lava hostel & resto kota Probolinggo yang berjumlah 17 orang, dan digunakan sebagai sampel di dalam pelaksanaan penelitian. Sampel tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan yang diberikan responden dalam memberikan suatu jawaban, dan nantinya dalam kuesioner tersebut dapat dilihat skor frekuensi jawaban.

Budaya Organisasi (Xi)

Di bawah ini penulis kemukakan hasil penelitian mengenai Budaya Organisasi dengan indikator yang digunakan yaitu aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, iklim organisasi, sebagai berikut : Dari hasil olah data dinyatakan bahwa tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi berada pada range sangat tinggi, dengan skor 73.2.

Komunikasi Organisasi (X₂)

Dalam penerapan komunikasi organisasi menggunakan beberapa indikator antara lain komunikasi vertikal ke bawah, komunikasi vertikal ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi diagonal. Berdasarkan olah data terlihat bahwa rata-rata responden menyetujui bahwa komunikasi organisasi berada pada range tinggi, dengan skor 72.4.

Produktivitas Kerja (Y)

Berikut adalah kaitannya dengan produktivitas kerja yang berdasarkan hasil kuesioner dengan indikator sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja. Berdasarkan olah data terlihat bahwa rata-rata responden menyetujui bahwa produktivitas kerja berada pada range sangat tinggi, dengan skor 73.

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan 17 responden karyawan Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo sebagai sampel kemudian data diolah dengan menggunakan program SPSS 17 (*Corrected Item Total Correlation*). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*corrected item-total correlation*)

Tabel 16
Hasil Pengujian Validitas X₁ (Budaya Organisasi)

No Item Pernyataan	Corrected item-Total	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,995	0,482	Valid
Item 2	0,995	0,482	Valid
Item 3	0,995	0,482	Valid
Item 4	0,995	0,482	Valid
Item 5	0,855	0,482	Valid
Item 6	0,725	0,482	Valid

Sumber: data primer diolah.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel tujuan dan kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel untuk N = 17 yaitu 0,482.

Tabel 17
Hasil Pengujian Validitas X₂ (Komunikasi Organisasi)

No Item Pernyataan	Corrected item-Total correlation	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,837	0,482	Valid
Item 2	0,743	0,482	Valid
Item 3	0,797	0,482	Valid
Item 4	0,874	0,482	Valid
Item 5	0,837	0,482	Valid
Item 6	0,918	0,482	Valid
Item 7	0,831	0,482	Valid
Item 8	0,731	0,482	Valid

Sumber: data primer dioalah.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel keandalan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} untuk $N = 17$ yaitu 0,482.

Tabel 18
Hasil Pengujian Validitas Y (Produktivitas Kerja)

No Item Pernyataan	Corrected item-Total correlation	r Tabel	Keterangan
Item 1	0,795	0,482	Valid
Item 2	0,711	0,482	Valid
Item 3	0,734	0,482	Valid
Item 4	0,838	0,482	Valid
Item 5	0,911	0,482	Valid
Item 6	0,840	0,482	Valid

Sumber: data primer dilah.

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel keandalan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} untuk $N = 17$ yaitu 0,482.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap instrumen tiap variabel, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,600 dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap kuesioner (angket) dengan mengambil 17 responden karyawan Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo sebagai sampel kemudian data diolah menggunakan program SPSS 17 sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	17	0,975	0.600	Reliabel
Komunikasi Organisasi	17	0,950	0.600	Reliabel
Produktivitas Kerja	17	0,932	0.600	Reliabel

Sumber: data primer diolah.

Untuk menentukan reliabilitas tidaknya suatu *instrument*, yaitu dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Dari hasil pengujian reliabilitas seperti yang tercantum pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi organisasi dan produktivitas kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* masing-masing lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas kerja, khususnya untuk variabel budaya organisasi (X_1), dan komunikasi organisasi (X_2), maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS *Statistics* 17. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 20
Hasil Pengujian Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.421	1.645		.256	.802
	budaya organisasi	.210	.127	.215	1.651	.121
	komunikasi	.585	.098	.779	5.990	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Dimana:

$$Y = 0,421 + 0,210X_1 + 0,585X_2$$

Arti dari persamaan tersebut adalah:

- 1) Nilai $a = 0,421$ tanpa adanya variabel budaya organisasi (X_1), komunikasi organisasi (X_2), Maka besar nilai Y adalah $0,421$ satuan.
- 2) Nilai $b_1 = 0,210$ pengaruh antara variabel X_1 dengan Y adalah positif, setiap kenaikan X_1 (budaya organisasi) sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $0,210$.
- 3) Nilai $b_2 = 0,585$ pengaruh antara variabel X_2 dengan Y adalah positif, setiap kenaikan X_2 (komunikasi organisasi) sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar $0,585$.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel - variabel ini". Perhitungan koefisien korelasi berganda akan dilakukan dengan bantuan komputer yakni menggunakan program SPSS *Statistics* 17 dengan cara *Analyze - Regression - Linear*. Hasil akan diketahui dari output *Model Summary* pada kolom nilai R berikut ini :

Tabel 21
Hasil Pengujian Regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.946	.938	.680

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, budaya organisasi

Sumber : Data Primer diolah,

Berdasarkan perhitungan SPSS *statistics* 17 diatas, hasil perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,972 hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,972. Angka 0,972 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo karena berada pada range 0,80 - 1,000.

Koefisien Determinasi (R/KD)

Koefisien determinasi (R/KD) adalah alat untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model. Perhitungan koefisien determinasi akan dilakukan dengan program SPSS *Statistics* 17 dengan cara *Analyze - Regression - Linear* sebagai berikut :

Tabel 22
Hasil Pengujian Regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.946	.938	.680

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, budaya organisasi
Sumber : Data Primer diolah.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel 22 di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,972, dan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,946. Hal ini berarti 94,6% produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Selebihnya sebesar 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis pertama yaitu budaya organisasi (X₁), komunikasi organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk itu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 23
Hasil Pengujian Regresi ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.578	2	56.289	121.58 _g	.000 ^a
	Residual	6.481	14	.463		
	Total	119.059	16			

a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, budaya organisasi
b. Dependent Variable: produktivitas kerja
Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}, dimana F_{hitung} sebesar 121,588 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,74 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima atau budaya organisasi dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama - sama (simultan) terhadap produktivitas kerja.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah budaya organisasi dan komunikasi organisasi benar - benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) secara terpisah atau parsial. Untuk itu dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 24

Hasil Pengujian Regresi Coefficients³

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.421	1.645		.256	.802
budaya organisasi	.210	.127	.215	1.651	.121
komunikasi organisasi	.585	.098	.779	5.990	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel *Coefficients^a* pada hasil SPSS *statistics 17* dapat ditentukan nilai t_{hitung} masing-masing variabel independent dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

(1) H_0 diterima jika (+) $t_{hitung} < 2,145$ atau (-) $t_{hitung} > -2,145$.

(2) H_a diterima jika (+) $t_{hitung} > 2,145$ atau (-) $t_{hitung} < -2,145$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

Variabel budaya organisasi memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Variabel komunikasi organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja.

Uji Dominan

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan di dapat nilai t_{hitung} untuk masing - masing variabel yaitu nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 1,651, sedangkan untuk nilai t_{hitung} variabel komunikasi organisasi sebesar 5,990. Jadi dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel komunikasi organisasi karena memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{hitung} budaya organisasi yaitu sebesar 5,990.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya dan Komunikasi Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo, maka dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu : Hasil uji F yang telah dilakukan menghasilkan f_{hitung} sebesar 121,588 dan f_{tabel} sebesar 3,74, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hal tersebut berarti membuktikan bahwa variabel bebas budaya organisasi (X_1), dan komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo. Hal ini bisa disimpulkan bahwa ketika kedua variabel tersebut mengalami peningkatan maka sudah pasti produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Budaya organisasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan kenyataan melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh karyawan Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo. Yang kemudian melalui perhitungan SPSS *statistics 17* yang menunjukkan hasil bahwa analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t yang menghasilkan nilai untuk t_{hitung} 1,651 dan nilai

signifikannya sebesar 0,121. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan besar nilainya 2,145 dan nilai signifikannya $>$ taraf signifikannya yaitu 0,025. Sehingga perhitungan yang diperoleh tersebut berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti tidak sesuai dengan hasil penelitian atau belum terbukti kebenarannya, yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo. Sedangkan, untuk Komunikasi organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang dilakukan yaitu uji t menghasilkan nilai untuk t_{hitung} 5,990. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan besar nilainya 2,145. Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di Lava - Lava Hostel & Resto Kota Probolinggo. Variabel komunikasi organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan SPSS *statistics* 17 yang menunjukkan hasil nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 1,651 lebih rendah dari nilai t_{hitung} komunikasi organisasi sebesar 5,990. Jadi dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan adalah : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan apa yang memungkinkan menjadi kendala atau hambatan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, seperti tingkat absensi, efisiensi kerja, tingkat keterampilan karyawan, maupun koordinasi kerja antar karyawan dengan tujuan agar produktivitas kerja yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan budaya organisasi yang telah ada untuk diterapkan kepada seluruh karyawan Lava - Lava Hostel & Resto, baik yang sudah lama bekerja maupun yang masih baru dan perlu ditingkatkannya nilai - nilai dominan yang meliputi tingkat absensi karyawan, kualitas produk tinggi, dan juga efisiensi dalam bekerja, serta perlu peran budaya tanggung jawab karyawan berkenaan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang pekerjaan yang telah disepakati supaya produktivitas kerja dapat tercapai secara efektif dan efisien, karena apabila semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi juga produktivitas kerja yang akan dicapai. Disamping itu, juga dapat diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jadi untuk komunikasi organisasi yang sudah terjalin dengan baik ini, peneliti menyarankan untuk terus dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi karena komunikasi berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja, semakin baik komunikasi organisasi maka semakin baik juga kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja akan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk itu komunikasi organisasi lebih ditingkatkan lagi agar dalam penyampaian informasi menjadi lancar dan tidak terjadi kesalah pahaman antar karyawan maupun dengan pimpinan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grindo.
- Hermanto, Hermanto and Yatiningrum, Agung (2018) *Sembilan Unsur Penting Dalam Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat*. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 2 (02). pp. 17-30. ISSN 2597-8888
- Ivancevich, Jhon, Konopaske Robert, dan Matteson, Michael. 2005. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : ERLANGGA.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik. Edisi 2*. Jakarta : Rajawali.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. RINEKA CIPTA.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : BPFE UST.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)* . Bandung : ALFABETA.