

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ANEKA GAS INDUSTRI, TBK.

Novi Isro'atul Zannah¹,
Christina Menuk Sri Handayani / Bisma Arianto²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
noviiz288@gmail.com

ABSTRAK

Pada penulisan artikel bertujuan mengetahui sejauh mana pengaruh positif dari perusahaan PT. Aneka Gas Industri, Tbk. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 175 karyawan namun karena terbatasnya jam kerja terhadap penulisan artikel maka penulis mengambil penulisan dengan jenis *simple random sampling* sebanyak 63 karyawan kemudian data ini dianalisis menggunakan Regresi Linear berganda. Dari Hasil pembuatan penulisan memberikan petunjuk adanya pengaruh positif dan bisa dibuktikan melalui Uji F sedangkan analisis dari Uji t menghasilkan pengaruh signifikan terhadap tiap variabel.

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

In writing the article aims to determine the extent of the positive influence of the company PT. Aneka Gas Industri, Tbk. The population in this study were 175 employees but due to the limited working hours of writing articles the writer took the writing with a simple random sampling type of 63 employees then this data was analyzed using multiple linear regression. From the results of the making of writing gives a hint of a positive influence and can be proven through the F test while the analysis of the t test produces a significant effect on each variable.

Keyword: Organization culture, Job insecurity, Job satisfaction, Employee work productivity

PENDAHULUAN

SDM bagian dari organisasi seluruhnya berhubungan dengan faktor manusia. Unsur sumber daya manusia ialah manusia suatu perusahaan. Peran penting SDM yakni bisa mengendalikan seluruh aktivitas lainnya supaya tercapai tujuannya. Perusahaan didirikan atas dasar visi misi masa depan dalam kelangsungan perusahaan sehingga faktor penentu sumber daya manusia harus di dukung norma perusahaan. Dalam lingkungan organisasi perusahaan akan mengalami sebuah perubahan, dimana perusahaan harus melakukan inovasi dan pengembangan agar bisa bertahan disegala kesulitan sehingga perusahaan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi (Sedarmayanti (2017)).

Budaya dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja bagi pegawai jika dikelola dengan baik sehingga bisa mencapai tujuan organisasi dapat dioptimalkan, kesempatan berpendapat, Karena terdapat visi dan misi organisasi supaya menjadi kekuatan penting bagi organisasi untuk berkompetisi. Jika budaya organisasi kuat maka akan tercipta budaya kerja yang kondusif dan penuh tanggungjawab dari setiap pegawai. (Angelo kinicki dan Robert kreitner (2001) dalam Wibowo 2016).

Dalam era baru perkembangan zaman memaksakan pebisnis berlomba-lomba mempertahankan usahanya. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan berpotensi karena mempunyai arti penting bagi perusahaan untuk melindungi pegawai dari rasa kecemasan pada karyawan tidak aman adalah adanya kontrak kerja dalam suatu perusahaan. Hal ini biasanya disebut sebagai *Job Insecurity* artinya status tidak jelas diberhentikan bekerja (Dachapalli dan Parumasur 2012). Sehingga karyawan semacam ini bisa menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan karena merasa tidak bisa menunjukkan prestasi kerja membuat buruh tertekan pada saat menjadikan kinerja para buruh menurun berdampak pada kepuasan kerja serta produktivitas kerja yang dihasilkan baik (Sirait 2006).

Kepuasan kerja ialah keadaan senang dengan pengalaman kerja seseorang. Perusahaan mempunyai tugas untuk mengetahui hal apa saja yang menjadikan karyawan merasa aman dan nyaman ketika karyawan berada di perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja mereka bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi menurut Luthans (2005).

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000) produktivitas kerja karyawan ialah faktor kepuasan kerja yang memiliki peran penting di perusahaan. Faktor produktivitas kerja menjadi perbandingan antara pekerjaan dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara input dan output dalam masalah (Afrida BR (2013). karena faktor pegawai memiliki peran sangat penting di perusahaan dan dapat diberitahukan kepuasan kerja karyawan kunci utama dalam sebuah perusahaan.

PT. Aneka Gas Industri Tbk instansi yang bergerak memasarkannya dalam bentuk jasa. memiliki sifat organik dan anorganik sehingga berupa molekul dengan berat rendah. Industri gas Indonesia masuk pada sektor perekonomian dan perdagangan sehingga bisnis industri gas sama seperti dengan bisnis yang memiliki permasalahan waktu.

Sebagai pemain gas industri nomor satu di Indonesia instansi melakukan riset pengembangan sumber daya manusia untuk mempromosikan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi Indonesia guna memperluas kegiatan usaha. Produknya perusahaannya sangat strategis. Sebagai produsen berbagai produk dan jasa Demi mencapai komitmen faktor pendukung yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang produktif agar dapat berinovasi dan berkreasi menciptakan penemuan baru untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk Indonesia serta memperjualbelikan produk gas dari produsen dan pelanggan industri lainnya.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Manusia bisa menciptakan seni melalui banyak pengetahuan serta pengalaman penetapan wewenang berbudaya kuat agar daya tarik perolehan interpretasi penghasil perilaku sosial membaik dalam penentuan cara berperilaku.

Indikator Budaya Organisasi

Luthan (2008) indikator :

- a. Peraturan Perilaku
Interaksi anggota instansi mengaitkan suku berbudaya hormatnya berguna umum.
- b. Norma
Ada berperilaku berpedoman terhadap instansi.
- c. Dominan
Nilai utama pendukung kasus berkualitas
- d. Filosofi

- Pembentuk berkebijakan memberlakukan pelanggaran.
- e. Peraturan
Berpedoman sehingga anggota memiliki perkembangan pesat.
 - f. Organisasi iklim
Tersampainya peraturan beranggota, berprinsip.

Job Insecurity

Kejadian menakutkan bagi buruh jika berhenti bekerja diinstalaasi berbagai macam tindakan memperlakukan pegawai membuat ketidakberdayaan ancaman situasi seorang buruh. (Setyanto 2013).

Dalam Wardani (2014) ketidakberdayaan pertahanan berkelanjutan memperkerjakan seseorang. Ada lima komponen utama pada *job insecurity* yaitu :

1. Arti aspek kerja
Pengancaman penurunan gaji dengan mempromosikan perlambatan waktu pekerjaannya.
2. Arti keseluruhan (*job event*).
Meningkatnya berbagai kejadian ancaman *job insecurity* meninggi.
3. Pengukur negatif merubah kejadian pekerjaan. (*likelihood of negative in job event*).
Timbulnya aspek pekerja besar sehingga memperkecil aspek negatif.
4. Keseluruhan pekerja Seperti kehilangan pekerjaan akan terjadi peningkat *job insecurity* buruh.
5. *Powerlessness* merasakan perindividu menghadap empat komponen diatas. Artinya apabila ancaman aspek atau kejadian kerja mereka menghadapinya dengan kemampuannya. Semakin tinggi atau rendah berakibat semakin tidak seimbang *job insecurity*.

Kepuasan Kerja

Adalah berhasilnya suatu instansi untuk menjaga peningkatan respon terbaik dari dari para pekerja. Unsur kepuasan kerja menyebabkan banyaknya kebutuhan operasional pegawai terpenuhi sehingga hal ini dapat menciptakan elemen memuaskan yang berakibat untuk pelaksanaan kepuasan hati pegawai. Menurut Wibowo (2007) :

1. Senang dengan pekerjaannya
Apabila mencintai suatu pekerjaan maka hasil perolehannya akan menjadi berkah.
2. Cinta terhadap pekerjaannya
Bukan sekedar menyukai pekerjaan tetapi sangat mengagumi hal – hal berhubungan dengan keinginannya.
3. Moral berperilaku
Bersikap sopan selalu mengutamakan kewajiban untuk tercapainya visi misi.
4. Kedisiplinan
Terbentuknya disiplin dimulai dari diri sendiri serta konsistensi dalam melakukan kegiatan secara tepat waktu.
5. Prestasi yang menghasilkan
Prestasi didapatkan dari hasil kerja keras ketepatan menyelesaikan tugas – tugas didasari atas kecakapan serta waktu.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Menurut Afrida (2013) ialah kehidupan serta kekuatan dengan usaha lebih baik dari hari ke hari sehingga dengan sikap ini bisa mendorong setiap individu untuk tidak merasa puas dengan membanggakan dirinya sendiri.

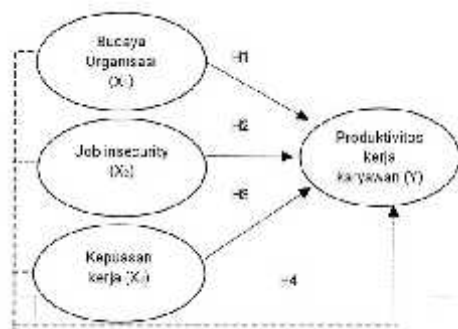
Indikator Produktivitas kerja karyawan

Sedarmayanti (2009) berpendapat tentang produktivitas kerja karyawan ada dua dimensi yakni:

1. Efektivitas ukuran gambaran berapa jauh target yang sudah dicapai.
2. Efisiensi ukuran untuk membandingkan input yang telah terencana.

Kerangka Konseptual

Di Bawah ini adalah gambaran keterkaitan variabel bebas akan dicari nilai kepengaruhannya terhadap variabel terikat yang terlihat seperti gambar di bawah ini :



Hipotesis

- H1: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
- H2: *Job Insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
- H4: Budaya organisasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Karyawan sebanyak 175 orang sedangkan sampelnya 63 karyawan (responden yang diambil secara acak).

Metode Analisis

Analisis regresi yang sebelumnya dilakukan dipakai sebagai uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Gunanya untuk melihat total skor dibawah ini :

Tabel 1

Item	r- hitung	Nilai kritis	Keterangan
Variabel Budaya Organisasi			
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Variabel <i>Job Insecurity</i>			
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05,	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Variabel Produktivitas Kerja Karyawan			
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Uji dikatakan kuat (reliabel) apabila alpha sebesar 0,6 sehingga hasil perhitungan tersebut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,946	0,6	Reliabel
Job Insecurity	0,959	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,977	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,953	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Menggunakan nilai toleransi dan variance inflation 0,10 dapat pola gambar scatterplot apabila diketahui bebas heterokedastisitas. tabel uji asumsi klasik :

Tabel 3 Uji Normalitas

			Unstandar dized Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.2917507
			8
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.086
	Negative		-.083
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

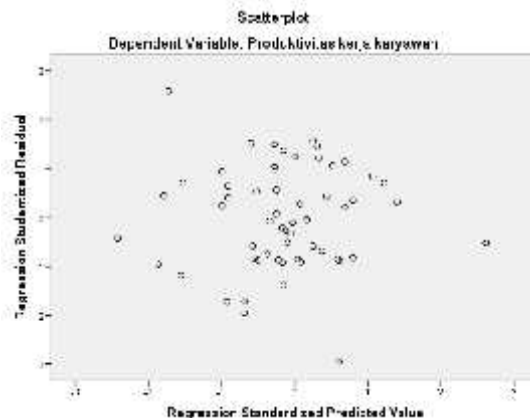
Dari hasil perhitungan Normalitas diketahui nilai signifikan bernilai $0,200 > 0,05$ (asyp sig (2 failed))

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics Toleranc e	VIF
Model 1	(Constant)		
	Budaya organisasi	.912	1.096
	Job insecurity	.939	1.065
	Kepuasan kerja	.970	1.031

Pengujian multikolinearitas pada tabel diatas nilai toleransi value masing - masing variabel multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Regresi Linier Berganda

Pengaruh perolehan hasil secara optimal sebagai berikut :

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	4.077	5.185
	Budaya organisasi	.388	.108
	Job insecurity	.287	.091
	Kepuasan kerja	.282	.100

Dari hasil pengujian di dapatkan persamaan berikut :

$$Y = 4,077 + 0,388x_1 + 0,287x_2 + 0,282x_3 + e$$

Persamaan nilai diatas berikut penjelasannya :

- 4,077 Nilai konstanta
- 0.388. koefisien variabel X_1
- 0.287 koefisien nilai dari X_2
- Regresi Variabel penambahan satu satuan Kepuasan kerja akan mengakibatkan meningkatnya Produktivitas Kepuasan kerja sebesar 0,282.

Tabel 6 Koefisien determinasi

Model	R	R Square
-------	---	----------

1	.647 ^a	.419
---	-------------------	------

Nilai koefisien sebesar = 0.647.

(R square= R kuadrat) = 0.419 X 100%= 41,9%.

Kesimpulan besar koefisien residu $pz\epsilon_1 = (1-Rsquare) = 1 - 0,419 = 0,581$ adalah berpengaruh.

Hipotesis

Data yang diambil menggunakan Uji t dan Uji F :

Tabel 7 hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.786	.435
Budaya organisasi	3.597	.001
<i>Job insecurity</i>	3.140	.003
Kepuasan kerja	2.808	.007

Kesimpulan Uji t yaitu :

1. Variabel Budaya organisasi diketahui nilai t-hitung sebesar $3,597 > t\text{-tabel } 1,9983$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
2. Variabel *Job Insecurity* diketahui nilai t-hitung sebesar $3,140 > t\text{-tabel } 1,9983$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *Job Insecurity* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.
3. Variabel Kepuasan kerja diketahui nilai t-hitung sebesar $2,808 > t\text{-tabel } 1,9983$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk.

Tabel 8 Uji F

1	Regression	14.178	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Uji f table 8 diatas dapat diartikan PT. Aneka Gas Industri Tbk memiliki pengaruh yang signifikan.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi

Diketahui variabel bebas mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk. Hal ini karena perusahaan akan membuat reward agar pegawai senang dalam bekerja.

Job Insecurity

Diketahui *job insecurity* PT. Aneka Gas Industri Tbk menghargai perasaan karyawan yang takut akan kehilangan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan bekerja PT. Aneka Gas Industri Tbk, hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan konsumen meningkat sehingga produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sangat pesat.

Budaya Organisasi, Job Insecurity dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan

Peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk harus memperhatikan kondisi lingkungan aman dan nyaman.

SIMPULAN

1. Perasaan tidak aman karyawan dalam sebuah instansi membuat produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.
2. Kepuasan kerja dari karyawan akan terlihat ketika mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tidak mengeluh.
3. Budaya organisasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

IMPLIKASI

Pihak manajemen PT. Aneka Gas Industri Tbk lebih memperhatikan karyawannya dengan baik supaya karyawan tetap merasa nyaman dan tidak takut kehilangan jabatannya atau pekerjaannya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian membuat para instrumen (responden) tidak serius pada saat mengisi jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Edduar, H.R (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komoring Ilir, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13 No. 1
- Jatmiko, Benediktus Kurniawan. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal penelitian Ilmu Manajemn, Vol 1 No. 4
- Muayyad, Deden Misbahuddin. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol.9 No.1
- Noor, Zinul Arifin. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi dan Keuangan Akreditasi No.80/DIKTI/Kep/2012, ISSN 1411-0393 Volume16, Nomor 4
- Saputra, Benny. (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity terhadap TurnOver Intention PT. Parit Padang, Pekanbaru, JOM Fekom, Vol.4 No.1
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartan. (2019) Manajemen Kinerja, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005) Produktivitas apa dan bagaimana, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyitno, Andi Setyawan. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Vol. 9 No. 18.
- Takhrima, Nadya. (2012), *Hubungan Job Insecurity dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Uha, Ismail Nawawi. (2017) *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Depok, Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja*, Depok, PT. Raja Grafindo Persada