

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung

Very Eryani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Satu Nusa Lampung

e-mail: [veryeryani72@gmail.com](mailto:veryeryani72@gmail.com)

### Abstract

*PT. Syarikat Takaful Indonesia (PT. STI) was established as a Holding Company on February 24, 1994. Then PT. STI established two subsidiary companies, namely PT. Family Takaful Insurance (Life Insurance) and PT. General Takaful Insurance. The problem under study is to analyze the influence of organizational culture on PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung on employee work productivity because the level of employee productivity at PT. Indonesian Takaful Insurance in Lampung is low. The results showed that the hypothesis proposed by the author was accepted because it was obtained  $r$  count = 0.575 if a comparison was made between the values of  $r$  count and  $r$  table, then  $r$  count = 0.575 was greater than  $r$  (0.95) = 0.254 at the error level ( $\alpha$ ) 5%. The influence of organizational culture on employee work productivity is 33% which is obtained from the calculation of the coefficient of determination and its correlation is low. Based on the  $t$ -test, the effect of organizational culture on work productivity is significant, as evidenced by  $t$  count = 5.3, which is greater than  $t$  table = 2.00. At PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung Employee productivity is influenced by organizational culture, including explanations about decisions taken, making work plans, reprimands for mistakes, achieving target premiums, providing incentives, aggressiveness and competition at work.*

**Keywords:** Culture, Organization, Productivity

### Abtrak

PT. Syarikat Takaful Indonesia (PT. STI) berdiri sebagai Holding Company pada tanggal 24 Februari 1994. Kemudian PT. STI mendirikan dua anak perusahaan, yakni PT. Asuransi Takaful Keluarga (*Life Insurance*) dan PT. Asuransi Takaful Umum (*General Insurance*). Permasalahan yang diteliti adalah ingin menganalisis pengaruh budaya organisasi pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung terhadap produktivitas kerja karyawan karena tingkat produktivitas karyawan pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima karena diperoleh  $r$  hitung = 0,575 apabila diadakan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, maka  $r$  hitung = 0,575 lebih besar dari  $r$  (0,95) = 0,254 pada tingkat kealpaan ( $\alpha$ ) 5%. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 33% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi dan korelasinya tergolong rendah. Berdasarkan Uji- $t$  pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja signifikan terbukti dengan  $t$  hitung = 5,3 lebih besar dari  $t$  tabel = 2,00. Pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi antara lain penjelasan tentang keputusan yang diambil, pembuatan rencana kerja, teguran atas kesalahan, pencapaian target premi, pemberian insentif, keagresifan dan kompetisi dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Budaya, Organisasi, Produktivitas

## 1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai faktor penggerak utama dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki pikiran, perasaan, serta kehendak yang seringkali tidak selalu sama atau sejajar antara satu dengan lainnya. Manajemen suatu perusahaan atau organisasi harus melakukan koordinasi sumber daya manusia yang berkesinambungan secara khusus sehingga masing-masing individu dalam organisasi tersebut dapat berinteraksi dan memberikan respon positif sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak manajemen. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan yang harmonis dan seimbang dengan lingkungannya, dan secara naluriah manusia lebih suka berada dalam suatu kelompok yang mempunyai ide, cita-cita dan tujuan yang sama.

Paradigma tersebut merupakan dasar bagi pihak manajemen, khususnya manajer sumber daya manusia untuk merencanakan dan melaksanakan metode pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien baik secara struktural maupun kultural. Perkembangan persaingan antar perusahaan dengan tujuan memperoleh laba dan mempertahankan kesinambungan usahanya mengakibatkan kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat.

Usaha yang dilakukan oleh manajemen PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung untuk menggerakkan karyawan bagian penjualan polis adalah dengan harapan kebijaksanaan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik secara individu ataupun kolektif. Budaya memberikan stabilitas pada sebuah organisasi, tetapi budaya juga bisa menjadi suatu hambatan dalam pelaksanaan perubahan. Suatu budaya organisasi yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Para karyawan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi tersebut kemudian menjadi budaya atau kepribadian organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung.

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta mengembirakan. (Trigono, 1996:6).

Budaya kuat adalah budaya kerja yang ideal. Di mana kekuatan budaya mampu mempengaruhi intensitas perilaku. Ada tiga ciri khas budaya kuat *thickness, extent of sharing, dan clarity*. (Sathe, 2001:15 dalam Ndraha, 2001: 122-123).

Semakin kuat budaya, semakin kuat pengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia. (Ndraha, 2001: 123). Kotter dan Heskett (2002) dalam penelitiannya menyimpulkan betapa kuatnya budaya dan cocok untuk situasi lainnya. Sehingga diperlukan dimensi lain yaitu ketepatan dan kecocokan. Budaya yang kuat namun pelaksanaannya tidak sesuai dengan situasi sesungguhnya dapat mengakibatkan orang berperilaku menghancurkan.

Sehingga menurut Kotter dan Heskett hanya budaya kerja yang mendukung satuan kerja atau organisasi untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan lah yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. (Ndraha, 2001:124).

Produktivitas adalah bagaimana cara kita meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara lebih efisien. (Sedarmayanti, 2005 : 160). Secara konseptual produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin. (J. Supranto, 2001 :7).

Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah hasil produksi yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dengan waktu masukan tenaga kerja. (J. Ravianto, 2007 :27). Maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa produktivitas adalah suatu sikap mental dan pandangan hidup yang dapat dilihat melalui perbandingan antara masukan dan pengeluaran (perbandingan antara input dan output). Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Secara filosofis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. (Payaman J. Simanjuntak, 2003 : 30).

## 2. METODE PENELITIAN

Metode dilakukan dengan dua cara yaitu penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui buku-buku, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini, serta metode penelitian lapangan yang dilakukan dengan meneliti langsung pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung, melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Untuk mengetahui standar penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Indonesia di Lampung dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Yang Diterapkan Pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Di Lampung

Standar Penilaian ( <i>Grading</i> )		Kategori
Huruf	Angka	
A	95 - 100	Sangat Memuaskan
B	85 - 94	Memuaskan
C	75 - 84	Baik
D	60 - 74	Cukup
E	0 - 59	Kurang Baik

Sumber : PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung, Tahun 2023.

Alasan PT. Asuransi Takaful Indonesia menggunakan metode penilaian prestasi kerja grading tersebut karena jumlah karyawannya cukup banyak. Dasar aspek penilaian prestasi kerja yang diterapkan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung adalah :

- a. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.
- b. Target kualitas tugas yang diselesaikan.
- c. Disiplin kerja karyawan.
- d. Tingkat kehadiran atau absensi karyawan.
- e. Efisiensi kerja karyawan (pemanfaatan alat dan waktu dalam menyelesaikan tugas).
- f. Pemanfaatan alokasi waktu (penggunaan waktu untuk menyelesaikan tugas dan pemanfaatan waktu luang).
- g. Sikap dan kerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan rekan kerja atau pihak lain.
- h. Kualitas hasil kerja (mutu hasil kerja adalah lebih baik, sesuai, atau tidak sesuai dengan permintaan).
- i. Sopan santun dalam berkomunikasi intra personal.

- j. Pelaksanaan dan pengamalan dalam sehari-hari.
- k. Keinginan untuk berkembang dibidang yang digeluti (motivasi kerja).
- l. Efektifitas kerja karyawan (tugas yang diselesaikan sesuai dengan permintaan).

Untuk mengetahui hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung periode 2023 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung Periode 2023 Per Triwulan

Tri Wulan	Kategori									
	Sangat Memuaskan		Memuaskan		Baik		Cukup		Kurang Baik	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
I	3	6,12	10	20,40	16	33,33	12	24,48	7	14,28
II	3	6,12	13	26,53	17	34,69	9	18,75	6	12,24
III	5	10,20	14	29,17	18	36,73	7	14,28	4	8,16
IV	6	12,24	15	30,61	19	39,58	7	14,28	1	2,04

Sumber : PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung, Tahun 2023

Pada tabel 2 hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada ini terdiri dari 8 orang unit manajer dan 40 orang *financial consultant* dapat dilihat setiap tahunnya terjadi peningkatan terutama pada kategori berpredikat baik. Peningkatan yang tinggi pada jumlah karyawan yang berprestasi terjadi pada triwulan ke empat, di mana berpredikat : sangat memuaskan 12,24 o%, memuaskan 30,61 %. baik 39.58 %. cukup 74,28 % dan kurang baik 2.04 %. Penilaian prestasi kerja ini dilaksanakan oleh seorang pimpinan perusahaan yaitu Branch Manager. Program kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku pada PT. Asuransi Takaful Indonesia kepada karyawan akan diberikan penilaian berupa :

- 1) Dapat langsung diangkat menjadi karyawan organik.
- 2) Masih dapat ditingkatkan kualitas kerjanya (diperpanjang kontrak).
- 3) Ketidak puasannya pada kinerja (diputus kontraknya).

Salah satu karakteristik dari budaya organisasi dapat dilihat dari tingkat absensi karyawannya dan banyaknya surat peringatan yang diberikan. Budaya organisasi yang mendukung atau tidaknya akan berpengaruh pada tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Rata-rata persentase jumlah karyawan yang mendapat surat peringatan 2,9% lebih besar dari toleransi yang ditetapkan perusahaan yaitu 2,0%. Surat peringatan akan diberikan pada karyawan yang jumlah absensinya lebih dari toleransi perusahaan yaitu 15% dari hari kerja setiap bulannya.

Tingkat absensi merupakan karakteristik dari budaya organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika tingkat absensi karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan rendah, demikian sebaliknya jika tingkat absensi karyawan rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan tinggi. Tabel di bawah ini akan menyajikan tingkat absensi karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung tahun 2022. Tingkat absensi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absen}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah HK}} \times 100\%$$

Tingkat absensi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat produktivitas karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung dapat dilihat dari pencapaian target kerja atau

premi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mereka. Tabel dibawah ini akan menyajikan tingkat produktivitas karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung berdasarkan target dan realisasi premi PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung.

Tabel 3. Tingkat Produktivitas Karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Premi (Rp)	Realisasi Premi (Rp)	Pencapaian Target (%)	Tingkat Produktivitas (Rp/kary)
Januari	145	1.373.674.025	1.194.499.152	87,0	8.237.925
Februari	145	1.373.674.025	1.419.760.758	103,5	9.791.453
Maret	145	1.632.724.872	1.435.079.222	87,9	6.897.098
April	145	1.650.341.105	1.128.204.000	68,4	7.780.717
Mei	145	1.297.434.600	1.238.504.210	95,4	8.541.408
Juni	145	1.424.279.842	1.072.671.416	75,3	7.397.733
Juli	145	1.233.572.128	622.622.671	50,4	4.293.949
Agustus	145	716.016.071	691.867.026	96,6	4.771.496
September	145	795.647.080	1.155.501.952	145,2	7.968.978
Oktober	145	1.328.827.245	757.984.964	57,0	5.227.482
November	145	871.682.709	815.990.806	93,6	5.627.522
Desember	145	938.389.426	941.997.092	100,3	6.496.531
Rata-rata	145	1.219.688.594	1.039.556.939	88,4	6.919.441

Sumber : PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung, 2023.

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat kita ketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung berflukatif dan hanya target pada bulan Februari, September, dan Desember yang tercapai. Tingkat produktivitas terendah pada bulan Juli dan tertinggi pada bulan Maret. Tingkat produktivitas yang diharapkan dapat dicapai setiap bulannya sebesar Rp 9.000.000 (Rp/karyawan), hanya dicapai pada bulan Februari. Rata-rata persentase pencapaian target 88,4%. Rendahnya tingkat produktivitas karyawan bisa disebabkan oleh banyak hal salah satunya adalah sikap kerja yang dipengaruhi oleh budaya dalam organisasi. Uji validitas dan reabilitas menggunakan rumus korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Kemudian diteruskan dengan rumus *spearman brown* menurut Suharsimi Arikunto (2003) yaitu :

$$SB = \frac{2 \times r \text{ hitung}}{1 + r \text{ hitung}}$$

Berdasarkan rumus diatas diperoleh ;

$$\begin{aligned} \sum X &= 172 & \sum X^2 &= 31329 \\ \sum Y &= 177 & \sum Y^2 &= 29584 \\ \sum XY &= 30444 & \sum n &= 5 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = \frac{5 \sum 30444 - \sum 172 \sum 177}{\sqrt{\{5 \sum 31329 - (\sum 172)^2\}} \sqrt{\{5 \sum 29584 - (\sum 177)^2\}}}$$

$$= 0,98$$

$$SB = \frac{2 \times 0,98}{1 + 0,98}$$

$$= 0,99$$

Dari hasil perhitungan akhir menggunakan rumus spearman brown dapat diketahui bahwa kuesioner yang ada sudah valid karena besarnya koefisien SB = 0,99 lebih besar dari r tabel 0,514 pada tingkat kepercayaan 95%.

### Pembahasan

Perhitungan terhadap keeratan pengaruh antara budaya organisasi dan produktivitas kerja, diukur dengan menggunakan pendekatan model korelasi product moment. Koefisien korelasi selalu terdapat antara -1,00 sampai 1,00. Koefisien negatif menunjukkan hubungan kebalikan, sedangkan koefisien positif menunjukkan adanya hubungan kesejajaran.

Korelasi ini digunakan untuk menentukan pengaruh antara dua gejala interval dan untuk mengetahui sumbangan (*share*) secara parsial dari suatu gejala terhadap gejala lainnya, dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasinya. Hasil dari pengkuadratan ini disebut koefisien determinasi (KD).

Menurut Sutrisno Hadi (2006 : 116), kategorikorelasi antara dua gejala interval tersebut dapat digolongkan dalam lima kategori, yaitu:

1. Korelasi sangat rendah : 0,00 - 0,20
2. Korelasi rendah : 0,21 - 0,40
3. Korelasi sedang : 0,41 - 0,60
4. Korelasi tinggi : 0,61 - 0,80
5. Korelasi sangat tinggi : 0,81 - 1,00

Dalam menghitung koefisien korelasinya digunakan rumus anangka kasar (*raw score methode*), dengan tingkat kealpaan yang dipakaia dalah sebesar 5% serta N sebesar 59 maka diperoleh  $r_{tabel(0,95)} = 0.254$ .

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja menggunakan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika  $r_{xy} > r$  tabel yang artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ho ditolak jika  $r_{xy} < r$  tabel yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dipergunakan perhitungan koefisien korelasi product moment (*pearson*) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Berdasarkan lampiran 4, diperoleh :

$$\begin{array}{ll} \sum X = 1815 & \sum X^2 = 56543 \\ \sum Y = 1950 & \sum Y^2 = 64764 \\ \sum XY = 60259 & \sum n = 59 \end{array}$$

$$r_{xy} = \frac{59 \times 60259 - 1815 \times 1950}{\sqrt{\{59 \times 56543 - (1815)^2\}} \sqrt{\{59 \times 64764 - (1950)^2\}}}$$

$$= 0,575$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diperoleh  $r_{hitung} = 0,575$ . Apabila diadakan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , maka  $r_{hitung} : 0,575$  lebih besar dari  $r_{(0,254)} = 0,254$ . Berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, pada tingkat kealpaan ( $\alpha$ ) 5%.

Suatu organisasi mempunyai budaya yang bagus maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai yaitu :

$$KD = (0,575)^2 \times 100\% = 33\%$$

Hal ini berarti kemampuan variabel X (budaya organisasi) untuk berperan dalam mempengaruhi setiap tambahan variabel Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 33%, dan tingkat keeratan hubungannya (korelasi) termasuk dalam kategori rendah.

### 1. Analisis Kuantitatif

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja signifikan atau tidak. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka pengaruh tersebut signifikan.

Dan bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka korelasi tersebut tidak signifikan

(Sutrisno, Hadi 2006:365).

Uji-t ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \sqrt{\frac{(r^2)(n-2)}{1-r^2}}$$

Dimana:

$t$  = Penguji koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

$n$  = jumlah sample

Dari perhitungan *korelasi product moment* didapatkan :

$$r^2 = 0,33$$

$$n = 59$$

$$t = \sqrt{\frac{(0,33)(59-2)}{1-0,33}}$$

Dari hasil perhitungan didapat  $t_{hitung} = 5,3$  jika dibandingkan dengan  $t_{tabel} (58)(0,025) = 2.000$  (Lampiran 4), maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan demikian pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja adalah signifikan.

### 2. Analisis Kualitatif

Budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Karyawan akan mempelajari budaya organisasi melalui cerita, ritual, lambang materi dan bahasa.

Produktivitas kerja karyawan bergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya akan apa yang harus dan tidak harus ia kerjakan. Penilaian terhadap produktivitas kerja seorang individu mencakup seberapa cocoknya dia dalam organisasi itu. Karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung memiliki perilaku yang berbeda-beda. Dari perilaku mereka semua akan membentuk

suatu kebiasaan yang akan menjadi suatu budaya. Budaya yang menunjang aktivitas kerja mereka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

#### 4. KESIMPULAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 33% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi dan korelasinya tergolong rendah. Berdasarkan Uji-t pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja signifikan terbukti dengan  $t$  hitung = 5,3 lebih besar dari  $t$  tabel = 2,00.

Pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi antara lain penjelasan tentang keputusan yang diambil, pembuatan rencana kerja, teguran atas kesalahan, pencapaian target premi, pemberian insentif, keagresifan dan kompetisi dalam bekerja.

Produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia Lampung sudah cukup bagus, hal ini dapat dilihat antara lain dari datang dan pulang kerja tepat waktu, iklim kerja dengan karyawan lain, target perusahaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, latar belakang pendidikan, gaji, penempatan karyawan yang sudah tepat, etika pelayanan yang baik, kesadaran penambahan jam kerja. Sedangkan faktor produktivitas kerja yang kurang bagus seperti sistem pembagian kerja yang tidak tepat, dan jiwa wiraswasta yang kurang.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto. 2006. *Pengantar Metode Statistika*. Edisi 18 Jilid 2. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2006. *Statistik Jilid 2*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.
- Nitisemito S. Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Prenhallindo. Jakarta.
- Simanjuntak. J Payaman. 2008. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bina Aksara. Jakarta.
- Subiyakto, Haryono. 2003. *Statistika 2*. Gunadarma. Jakarta.
- Suharsimi. Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Bina Aksara. Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usmara, A dan Lukas. 2004. *Strategi Organisasi*. Amara Books. Yogyakarta.