

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Surya Kekal Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan dan distribusi (*Trading & Distribution*). PT. Surya Kekal Mandiri berkerjasama dengan perusahaan PT. Menara Kartika Buana untuk menjual dan mendistribusikan berbagai produk rokok yang di hasilkan oleh perusahaan PT. Menara Kartika Buana. Adapun berbagai jenis rokok yang di jual dan di distribusikan oleh PT. Surya Kekal Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis-Jenis Rokok PT. Surya Kekal Mandiri

No.	Jenis Rokok	
1.	Rokok Menara	5. Rokok menara khatulistiwa bold
2.	Rokok menara kuning kretek	6. Rokok menara MLD
3.	Rokok khatulistiwa menara merah '16	7. Rokok menara internasional '12
4.	Rokok khatulistiwa menara merah '12	8. Rokok menara internasional '16

Sumber: Data Primer Yang Diperoleh Peneliti

Berbagai dari jenis rokok tersebut akan didistribusikan atau dipasarkan ke berbagai daerah, beberapa *sales* ataupun *reseller* yang berkerjasama dengan perusahaan, dan toko-toko besar maupun kecil yang juga sudah berkerjasama dengan perusahaan. PT. Surya Kekal Mandiri berdiri pada tahun 1999, dengan nomor registrasi 47/8601 diterbitkan pada tahun 2014. Dengan perusahaan induk yang beralamatkan Jalan. K.L Yosudarsso KM.7,9 Kelurahan Tanjung Mulia, Kecamatan Medan Deli, Sumatra Utara.

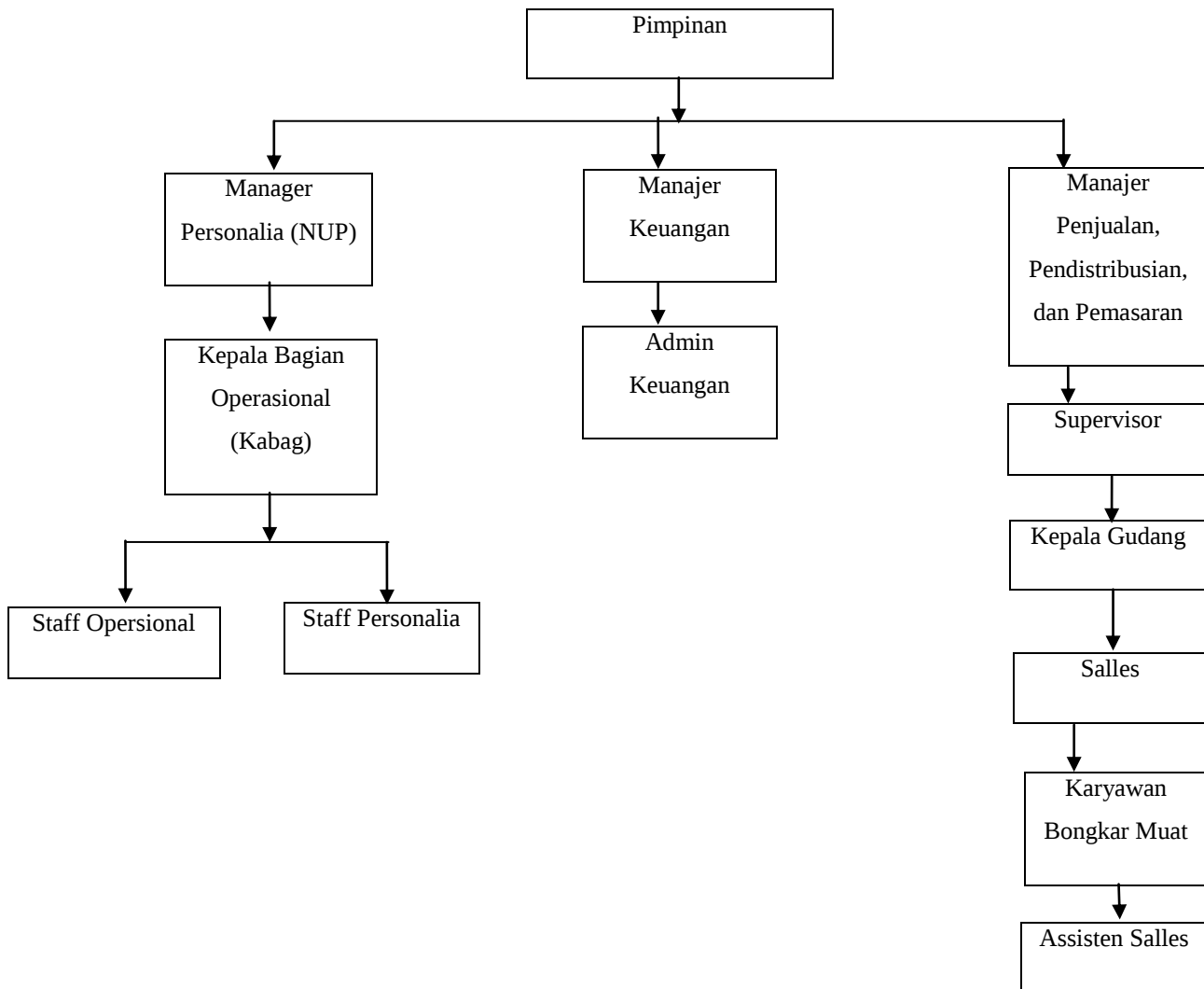
PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli yang beralamatkan Jalan. Yosudarsso No.27 Kelurahan Saombo, Kota Gunungsitoli, Nias, Sumatra Utara merupakan anak cabang dari PT. Surya Kekal Mandiri yang memiliki 4 kantor cabang dan gudang yang terletak diberbagai daerah di Sumatra Utara yaitu, Pematang Siantar, Padang Sidempuan, Sibolga, dan Gunungsitoli. Hingga saat ini PT. Surya Kekal Mandiri memiliki lebih dari 400 pegawai dari berbagai kantor cabang dan gudang yang tersebar. Dan setiap kantor cabang perusahaan PT. Surya Kekal Mandiri memberikan tanggung jawab penuh pada setiap manager di setiap kantor cabangnya. Proses pendistribusian atau pemasaran pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dilakukan diberbagai daerah di Kepulauan Nias seperti, Nias Utara, Nias Selatan, Nias Barat, Kabupaten Nias dan Kota Gunungsitoli.

PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli memiliki lebih dari 100 agen/sales ataupun toko-toko yang berkerjasama dengan perusahaannya. Pada masing-masing cabang dari PT. Surya Kekal Mandiri memiliki gudang operasional perusahaan yang dipergunakan untuk tempat penyimpanan produk, tempat pengemasan kembali produk yang akan didistribusikan ataupun dipasarkan ke berbagai daerah maupun toko atau agen yang telah berkerjasama dengan perusahaan. Pada setiap kegiatan operasional setiap cabang dari PT. Surya Kekal Mandiri diberikan pertanggung jawaban kepada setiap Manajer dan Supervisor pada setiap cabang perusahaannya.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau pembagian susunan pembagian tugas dan peranan masing-masing jabatan sesuai dengan fungsi dan pekerjaannya pada PT. Surya Kekal Mandiri dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Departemen Personalia PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli (Olahan Penulis, 2022)

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden pada penelitian adalah sebanyak 37 orang seluruh karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli pada departemen personalia dan departemen pendistribusian, pemasaran dan penjualan produk yang masa kerja nya di atas 6 bulan. Adapun karakteristik responden dibedakan

berdasarkan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan terakhir pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan

No.	Jenis Demografi	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	62%
		Perempuan	14	38%
	Total		37	100%
2.	Usia	<20Tahun	2	5%
		20-29Tahun	10	27%
		30-39Tahun	15	40%
		40-49 Tahun	8	23%
		50> Tahun	2	5%
	Total		37	100%
3.	Pendidikan	SD	0	0
		SMP	0	0
		SMA	24	65%
		S1	10	27%
		D3	3	8%
	Total		37	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti (2024)

4.3 Metode Pengelolaan Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018) adalah alat uji yang digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner menggunakan rumus korelasi (*Product Moment Correlation Analysis*).

Uji validitas dinyatakan valid jika signifikansi $< 0,05$ atau 5%. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan valid dan Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

a) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (x)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir Soal	Pearson Correlation	Signifikasi
X1	0,472	0,002
X2	0,438	0,003
X3	0,430	0,004
X4	0,365	0,003
X5	0,339	0,000
X6	0,341	0,004
X7	0,449	0,003
X8	0,347	0,004
X9	0,421	0,004
X10	0,388	0,001

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel X (budaya organisasi) mempunyai nilai r_{hitung} pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{table} yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel X dinyatakan Valid. Hal tersebut juga selaras dengan pendapat Aritkunto (2002: 146), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikasi $< 0,05$ maka dikatakan signifikasi dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikasi sebesar 5%.

b) Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (x)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Butir Soal	Pearson Correlation	Signifikasi
Y1	0,506	0,001
Y2	0,361	0,004
Y3	0,542	0,001
Y4	0,468	0,004
Y5	0,413	0,004
Y6	0,431	0,004
Y7	0,404	0,001
Y8	0,451	0,003
Y9	0,685	0,000
Y10	0,489	0,002

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Dilihat dari tabel diatas menunjukan bahwa uji validitas pada variabel Y (Efektivitas Kerja) mempunyai nilai r_{hitung} pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{table} yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel Y dinyatakan Valid. Hal tersebut juga selaras dengan pendapat Aritkunto (2002: 146), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikasi (s) $< 0,05$ maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikansi sebesar 5%.

4.3.2 Uji Realibilitas

Ghozali (2018:45) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2018:46) menyatakan bahwa kriteria pengujian yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka variabel dinyatakan handal atau konstruk atau dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak reliabel. Hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Uji Reliabiliti var. X
,690	10	

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Uji Reliabiliti var. Y
,700	10	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0 (Olahan penulis, 2023)

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari $>0,600$. Dimana dapat dikatakan alat ukur masing-masing variabel Realiable. Yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Sebagaimana menurut Ghozali (2016:133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen penelitian realible, jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen penelitian tidak realible.

4.4 Teknik Analisa Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

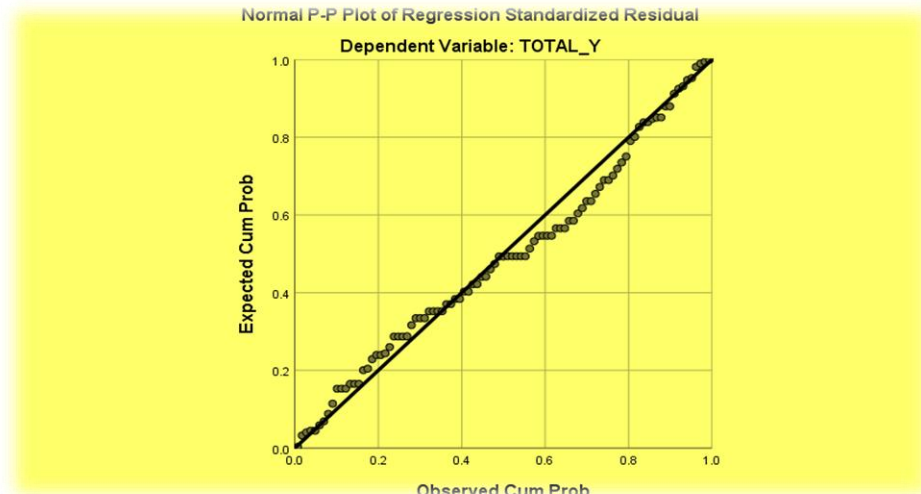
Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram hal ini tidak menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Berdasarkan gambar diatas tersebut dapat diketahui bahwa sebaran data (titik) residual bersifat normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas menurut Ghozali (2021:107) adalah: “Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016: 105) adalah Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen dan Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.639	2.088		2.222	.029		
	Budaya Organisasi	.228	.076	.234	2.981	.004	.943	1.061
		.430	.057	.589	7.507	.000	.943	1.061
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja								

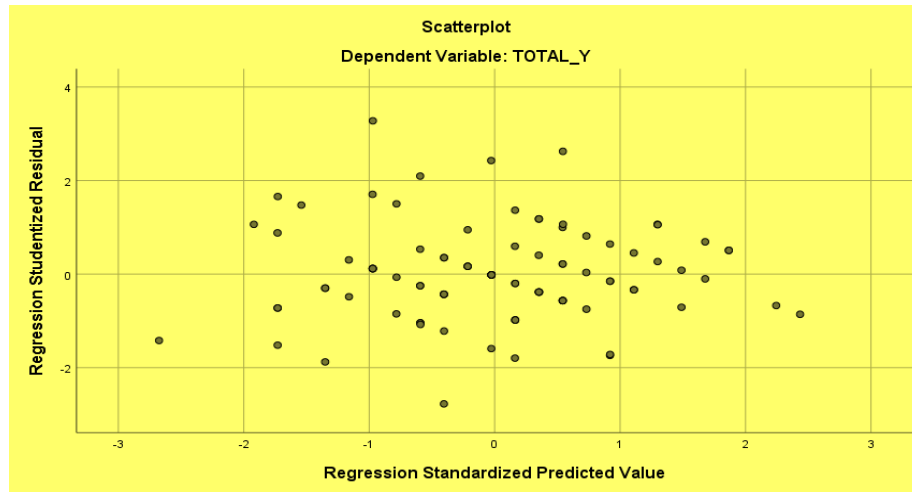
Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Budaya Organisasi (x) dan Efektivitas Kerja (y) adalah sebesar 0,943 >0,10. Sementara itu, nilai VIF Budaya Organisasi (x) dan Efektivitas Kerja (y) adalah sebesar 1,061<10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala terjadinya multikolinieritas pada penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan yang lain ke pengamatan lainnya. Untuk menguji heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat penyebaran dari varians dan grafik scatterplot. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

a) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Metode pengujian yang digunakan yaitu dengan uji *Durbin Watson* (Uji DW) dengan ketentuan Jika DW lebih besar dari $4 - d_u$ dan $(4 - d_u)$, maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak autokorelasi. Berikut hasil dari uji autokorelasi yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Metode pengujian yang digunakan yaitu dengan uji *Durbin Watson* (Uji DW) dengan ketentuan Jika DW lebih besar dari $4 - d_u$ dan $(4 - d_u)$, maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak

autokorelasi. Berikut hasil dari uji autokorelasi yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.467	.455	1.311	1.946
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS-25, (2023)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson* dapat dilihat bahwa nilai DW adalah 1,946. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikan 5%. Jumlah sampel (N) 37 dan jumlah variabel independent (k) adalah 2, maka dari tabel di dapat nilai dL 1,6233 dan nilai dU 1,7091. Nilai *Durbin Watson* sebesar 1,946 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7091 dan kurang dari (4-dU) $4-1,7091=2,2909$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin Watson*, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah gejala autokorelasi.

4.4.2 Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh dari tata letak (layout) gudang terhadap efektivitas kerja, maka penulis melakukan uji korelasi product moment dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 25.0. Adapun kriteria taraf signifikan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kategori Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,399	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Pada tabel dibawah ini adapun uraian hasil uji koefisien korelasi dan determinasi antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,572	,560	1,731
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Dari tabel diatas menunjukan pengaruh antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja terdapat koefisien korelasi sebesar 0,756. Hal tersebut menandakan bahwa ada korelasi positif antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja yang tingkat hubunganya kuat. Dan didapatkan juga nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,572 yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,572 \times 100\%$$

$$KD = 57,2\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja) sebesar 57%.

4.4.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis statistik regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 25.0. Yang dimana hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,061	1	140,061	46,750	,000 ^b
	Residual	104,858	35	2,996		
	Total	244,919	36			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa F hitung = 46,750 dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

4.4.4 Hasil uji hipotesis

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Secara teknis pengujiannya dilakukan perbandingan antara nilai thitung dengan nilai ttabel. Dimana hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

H_a: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,309	3,418		1,553	,129
	X	,796	,116	,756	6,837	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji T diatas Variabel X budaya organisasi diperoleh nilai thitung = 6,837 dengan tingkat signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,689. Yang menandakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H₀ ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Dampak Budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi. Aktifitas didalamnya tidak terlepas dari adanya kebiasaan-kebiasaan yang terus menerus dilakukan oleh para karyawan sehingga menghasilkan budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Budaya organisasi terkadang membawa dampak positif bagi aktifitas dan dapat menunjang kinerja dari karyawan pada perusahaan, sebagaimana budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang telah dianut dan dijalankan pada organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan sesuai dengan kegiatannya (Erni 2018:71).

Namun, tidak jarang pula budaya organisasi yang membawa dampak yang merugikan perusahaan. Hal ini disebabkan dari adanya budaya organisasi yang tidak mendukung efektifitas kerja dari organisasi itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli terdapat beberapa budaya organisasi yang membawa berbagai dampak positif dan negative bagi PT. Surya Kekal Mandiri itu sendiri. Budaya organisasi dapat membawa berbagai dampak bagi perusahaan sebagaimana menurut (2022:279), dampak budaya organisasi merupakan pengaruh atau akibat dari budaya atau kebiasaan organisasi yang dilakukan secara terus-menerus sehingga menjadi oembeda antar organisasi satu dan lainnya.

PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka. Budaya perusahaan ini dimana semua orang diperusahaan terbatas dalam berbicara atau menyampaikan pendapat kepada siapapun tanpa melihat jabatan, sehingga karyawan menjadi kurang bisa dalam berekspresi dan memberi ide-ide yang bagus serta

keluhan dalam pekerjaan. Pada budaya organisasi ini karyawan terlihat fokus untuk hanya melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dikerjakan. Selain dampak negative perusahaan memberikan tambahan insentif bagi para karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini sebagai upaya dari PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dalam memanfaatkan kualitas kerja karyawan dengan pemanfaatan waktu dengan memberikan upah insentif yang menjanjikan. Meskipun budaya organisasi komunikasi yang kurang terbuka terkadang membawa dampak negative bagi kenyamanan kerja karyawan, namun hal tersebut ditutupi dengan adanya insentif yang menjanjikan terhadap kinerja mereka.

PT. Surya Kekal Mandiri perusahaan yang memiliki budaya organisasi kecepatan. Budaya organisasi ini adalah dimana sistem kerja karyawan pada perusahaan ini harus dilakukan atau dikerjakan dengan cepat. Seperti dalam hal pengiriman barang, dan meng-input barang masuk. Namun peneliti melihat bahwa budaya ini selain memiliki dampak positif bagi percepatan pekerjaan juga memiliki dampak pada volume pekerjaan karyawan yang semakin meningkat sehingga karyawan terlihat kewalahan dalam menangani percepatan dalam pengiriman barang. Dari budaya organisasi dengan kecepatan tersebut, PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat.

Budaya organisasi yang peneliti lihat pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli dianggap sebagai inovasi dalam melakukan pekerjaan. Inovasi tersebut dapat lebih membantu PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli menjadi lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan budaya organisasi tersebut. Sebagaimana berdasarkan hasil uji hipotesis yang membuktikan bahwa ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya

Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dimana mendapatkan hasil bahwa dampak budaya organisasi memiliki hubungan dengan tingkat hubungan yang kuat, dan juga tingkat hubungan dampak budaya organisasi terhadap efektifitas kerja adalah sebesar 57%.

4.5.2 Efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

Salah satu cara untuk melihat kesuksesan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan cara melihat dari tingkat efektivitas dari pencapaiannya. Efektivitas dianggap sebagai kunci atau patokan dari penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Dengan itu efektivitas menjadi hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam faktor mencapai tujuannya. Sebagaimana menurut Rusydi (2019:34) mengatakan bahwa efektivitas dapat diukur berdasarkan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli juga meskipun perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi, namun efektifitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk dipikirkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Gunungsitoli dari hasil penelitian, sebelumnya dimana Saydam (2016:141) mengatakan “adapun efektivitas kerja karyawan dapat diukur dengan salah satunya adalah pengukuran produktivitas, adapun rumus untuk mengukur produktivitas adalah $\text{produktivitas} = \text{output} : \text{input}$ ”.

Pada Tabel dibawah dapat dilihat bahwa setiap bulannya perusahaan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli mendapatkan input barang masuk yang jumlahnya sama setiap bulannya.

Tabel 4.12**Presentase efektivitas Pada PT. Surya Kekal Mandiri**

Bulan	Input Barang yang Masuk	Output Barang yang Keluar	Produk yang tidak keluar			Tingkat Efektifitas dilihat dari hasil pengukuran produktivitas Kerja Menurut Saydam (2016:141) $P = \text{Output} : \text{Input}$
			Rusak	Hilang	Tidak Terjual	
Juni 2023	3000 Lusin Rokok	1800 Lusin Rokok	350	150	700	0,1 %
Juli 2023	3000 Lusin Rokok	2000 Lusin Rokok	280	295	425	1,5 %
Agustus 2023	3000 Lusin Rokok	2400 Lusin Rokok	250	150	200	1,25 %

Sumber : Departemet Operasional PT. Surya Kekal Mandiri dari bulan Juni - Agustus (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat efektivitas dari PT. Surya Kekal Mandiri selalu meningkat setiap bulannya. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya kenaikan tingkat efektivitas penjualan produk setiap bulannya selama kurun waktu tiga bulan. Dengan hal ini dapat diakibatkan oleh adanya inovasi perusahaan terhadap budaya organisasi perusahaan. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli meningkat setiap bulannya.

4.5.3 Pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

Berdasarkan latar pelakang penelitian ini dilakukan yang berangkat dari masalah-masalah yang terjadi pada lokasi penelitian, sehingga membuat penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh dari budaya

organisasi terhadap efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

Sehingga penulis memperoleh teori-teori dari beberapa ahli yang dapat menunjang penelitian yang penulis lakukan, sehingga penulis dapat merumuskan hipotesis pada penelitian ini. Dari teori-teori tersebut pula penulis dapat menyusun angket atau kuesioner yang kemudian penulis sebarakan secara tertutup kepada responden.

Dari hasil skor angket tersebut diolah dengan skala likert lalu penulis kelompokkan menjadi dua bagian, yaitu angket variabel X (budaya organisasi) dan angket variabel Y (Efektivitas Kerja). Setelah data terkumpul penulis mengolah data dengan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 25.0, untuk menguji data.

Kemudian hasil angket diolah untuk di uji validitas dan realibilitas, dimana hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan di nyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan pada uji realibilitas alat ukur yang penulis gunakan dinyatakan reliable karena memenuhi syarat *Croanbach Alpha* $> 0,60$. Setelah itu penulis melakukan uji Koefisien korelasi dan koefisien determinasi dimana penguji ingin melihat apakah ada pengaruh dari varibale X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja) dan sebesar apa pengaruhnya. Dari hasil penelitian penulis mendapatkan nilai dari koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,756$ yang berarti hubungan interval variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (efektivitas Kerja) berada pada signifikasi 0,600-0,799 yang menandakan korelasi atau hubungannya kuat dan hasil uji koefisien determinasi penulis mendapatkan hasil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 57,2% dan 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji pada penelitian ini.

Nilai r_{xy} kemudian didistribusikan kedalam rumus uji T sehingga diperoleh $t_{hitung} = 6,837$, kemudian hasil ini penulis bandingkan dengan

nilai kritis distribusi T untuk $DK = N-2$, $DK = 37-2$, $DK = 35$ pada taraf signifikan 5% dan tabel diperoleh nilai = 1,689. Yang hal ini menyebabkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Sehingga hipotesis H_a “ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli” diterima pada taraf signifikan 5% atau kepercayaan 95%.