

## PENGARUH FAKTOR KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA (Suatu Kajian Pada Operator Bagian Produksi di Perusahaan Manufaktur Metal Stamping di Kota Tangerang - Banten)

Hermanto

[herS3SM@gmail.com](mailto:herS3SM@gmail.com)

Program Studi Teknik Industri, FTMIPA, Universitas Indraprasta PGRI  
Jalan Nangka No.58 Tanjung Barat Jagakarsa, Jakarta Selatan - Indonesia

***Abstract.** This research starting from suspect that worker productivity ( Y) determined by two principal variables that is performance and motivation of work of the workers. Variable - variable determining motivation of work for example work characteristic (x<sup>1</sup>) and organization climate (x<sup>2</sup>), produktivity as comparison between outputs with input in set of certain in working every worker. This research general purpose is to obtain information based on empirical data about magnitude and direction of organizational work characteristic influence and climate to worker productivity. This research has the character of " ex post facto", with subject sebanyak 100 operator worker part of produce of PTHTP Metalworks in Tangerang-banten. This research data obtained with observation guidance of productivity, questionnaire job diagnostic survey, and questionnaire Iklim organization. Processing and data analysis applies program computer SEM Lisrel.8.72 student. Result of this research menunjukkan : There is influence jointly organizational work characteristic and climate to productivity pekerja Terdapat positive connection between 4 ( four) work characteristic elements ( skilled variation, task identity, signifikansi task, autonomy) with work characteristic, except element of feedback doesn't correlate positif Terdapat the relation of which are positive and has a meaning (of) between organizational climates and worker productivity. To 3 ( three) of each element correlated positively with worker productivity. Except element of orientation of reward and orientation of development and kemajuan Hasil this research brings implication, for example organizational climate variable in PTHTP Metalworks need to be controlled to maintain and or increases worker productivity.*

**Keywords:** Worker Productivity, Job Characteristic, Organizational Climate.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini masalah produktivitas adalah suatu hal yang sangat penting untuk memajukan perusahaan, baik manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Perusahaan adalah suatu lembaga ekonomi yang berusaha mencapai keuntungan melalui proses produksi untuk menghasilkan produk (barang dan jasa). Perusahaan mempunyai peran ganda yaitu disatu sisi mengupayakan pencapaian keuntungan maksimal untuk kelangsungan perusahaan pengembangannya, dan pada sisi yang lain perusahaan sebagai mitra pemerintah dalam membangun ekonomi nasional melalui

pemamfaatan dan pendayagunaan sumber daya secara maksimal.

Perusahaan manufaktur di Indonesia terdiri dari BUMN, BUMD, dan swasta (PMDN dan PMA), untuk perusahaan swasta atau sektor swasta bekerja untuk mencapai target keuntungan maksimal bagi pemilik (owner). Perusahaan swasta yang menjadi pelaku ekonomi di Indonesia antara lain adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang manufaktur seperti PT.HTP Metalworks di Kota Tangerang-Banten. Manfaat dari hadirnya perusahaan swasta menambah lapangan kerja bagi angkatan kerja, menambah tersedianya sumber pembiayaan bagi pembangunan nasional, dan membuka pasar ekspor dan impor. Pada

sektor industri metal stamping, maka PT.HTP Metalworks dan perusahaan produsen yang lain di Indonesia memberi kontribusi yang positif dan bermakna bagi perekonomian nasional. Misalnya produk metal stamping hingga tahun 2007 merupakan salah satu komoditas nonmigas andalan Indonesia selain sepatu, kulit, spare otomotif, pulp dan kertas..

Menurut Sumanth D.J (1985) salah seorang pakar produktivitas dari Amerika Serikat, bahwa apabila suatu negara bermaksud meningkatkan produktivitas nasional, maka harus dimulai dengan usaha bersifat formal melalui konsep formal. Dalam pernyataan yang lebih spesifik dapat dikatakan bahwa pemahaman secara formal terhadap konsep produktivitas, adalah sangat penting untuk meningkatkan performa sistem, baik sistem mikro maupun makro. Berdasarkan kenyataan ini, maka perlu dikemukakan konsep sistem produksi dan produktivitas sebagai landasan untuk memacu tingkat kualitas dan produktivitas.

Pokok permasalahannya produktivitas pekerja adalah perbandingan atau rasio antara output dan input dalam satuan waktu kerja tertentu bagi setiap pekerja. Produktivitas pekerja merupakan suatu variabel yang tergantung pada pengetahuan kerja, ketrampilan kerja, dan kemauan bekerja atau motivasi kerja setiap pekerja. Khusus kemauan bekerja, selanjutnya disebut motivasi kerja bersumber pada berbagai variabel antara lain: karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan gejala-gejala hubungan dan besarnya proporsi pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi serta setiap elemen-elemen kedua variabel bebas tersebut, baik secara sendiri maupun secara bersama-sama tersebut terhadap produktivitas pekerja.

#### LANDASAN TEORI

Seperti diketahui bahwa kata “produktivitas” akhir-akhir ini menjadi suatu kata kunci bagi setiap kegiatan yang berorientasi pada kegiatan komersial dan diapresiasi menjadi

suatu ungkapan yang melambangkan daya saing suatu produk ataupun jasa yang dihasilkan, khususnya disektor produksi. Oleh karena itu istilah produktivitas menjadi digandrungi oleh setiap orang terutama para pengambil keputusan baik di tingkat manajemen perusahaan maupun di tingkat pemerintah. Hal ini dapat dipahami mengingat tingkat atau ukuran yang dilambangkan oleh produktivitas sangat berkaitan erat dengan tingkat keberhasilangunaan dan keberdayaangunaan serta kemampulabaan suatu perusahaan jika diukur pada tingkat mikro sedangkan pada tingkat makro ungkapan produktivitas tersebut mencerminkan kekuatan ekonomi dan perdagangan suatu bangsa.

Sejarah perkembangan produktivitas diatas menunjukkan bahwa pengertian produktivitas merupakan pencerminan tingkat keefisienan dan keefektifan suatu sektor produksi dalam menghasilkan produk atau jasa yang akan dipasok kepasar dengan tetap mempertahankan mutu atau bahkan senantiasa menyesuaikan dengan permintaan konsumen. Kajian tentang konsep produktivitas pekerja pada bagian ini dititik beratkan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yakni: pengertian produktivitas, pengertian produktivitas pekerja, pengukuran produktivitas pekerja, faktor –faktor yang mempengaruhinya, serta motivasi kerja dan produktivasi pekerja. Produktivitas pekerja merupakan variabel terikat ( variabel spons ), yakni perbandingan atau rasio antara output (keluaran) dan input (masukan) dalam satuan waktu kerja tertentu setiap pekerja. Yang dimaksud output (keluaran) ialah hasil dalam bentuk unit produk yang dicapai pekerja dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan input (masukan) adalah jam kerja setiap pekerja selama 4 (empat) hari kerja. Dengan demikian yang dimaksud dengan produktivitas pekerja dalam penelitian ini adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan jam kerja setiap pekerja selama 4 (empat ) hari kerja yang dinyatakan berupa nilai atau sekor produktivitas.

Sedangkan variabel bebasnya adalah Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi, yang masing-masing terdiri dari lima elemen: untuk elemen karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik sedangkan untuk elemen iklim organisasi adalah otonomi individual, tinggi rendahnya posisi berdasarkan struktur, orientasi imbalan, perhatian kehangatan dan dukungan, perkembangan dan kemajuan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

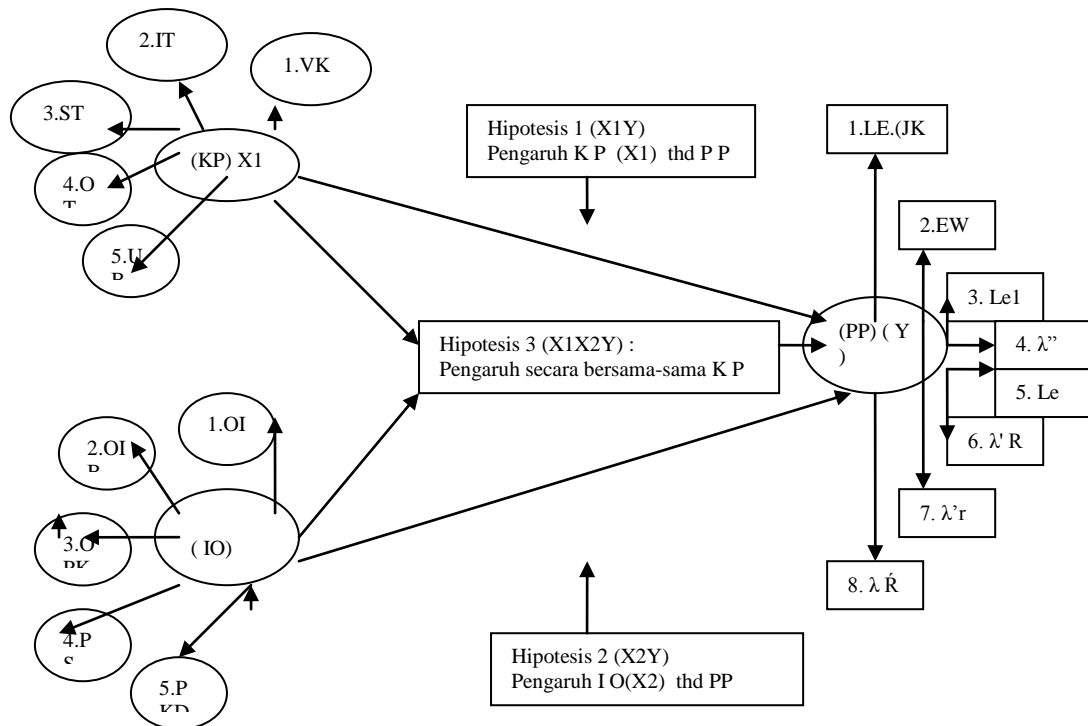
**Identifikasi Masalah**

Pokok permasalahannya adalah pihak PT. HTP Metalworks belum mengidentifikasi apakah karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi menimbulkan gejala-gejala dan adakah pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja.

**Membuat Model/Alur Penelitian**

Kajian teori yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini, adalah untuk memberi informasi bahwa karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi dapat berfungsi sebagai variabel motivasi kerja. Untuk menjawab permasalahan tersebut maka model/alur penelitian sebagai kerangka acuan pelaksanaan penelitian sebagai berikut :

1. Melaksanakan penelitian secara langsung dengan cara pengamatan ditempat kerja sebagai subyek penelitian adalah pekerja (operator) bagian produksi.
2. Membuat Kuesioner penelitian mengenai karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dan gejala apa saja yang ditimbulkannya terhadap tingkat produktivitas pekerja.
3. Model / Rangkuman alur penelitian lihat gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian Lengkap

**Pengumpulan Data**

Dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk penelitian melalui beberapa tahap, mulai dari identifikasi awal, identifikasi sample penelitian, menyebarkan kuesioner penelitian.

**Pengolahan Data**

Pengolahan data menggunakan model-model analisis, yakni SEM (Structural Equation Methods), Lisrel. 8.72. Student edition by Karl Joreskog and dag Sorbom. Metode SEM adalah suatu teknik statistika yang memungkinkan hubungan terpisah bagi setiap perangkat variabel terkait. Secara sederhana metode SEM menyajikan suatu teknik estimasi yang paling sesuai dan efisien bagi persamaan regresi ganda yang diestimasi secara simultan.

**Analisa**

Terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yakni analisa Karakteristik pekerjaan, Iklim organisasi,

dan secara bersama-sama terhadap produktivitas pekerja.

**HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini ada dua proses yang dilaksanakan oleh peneliti yakni:

1. Pengamatan (Observasi) langsung terhadap pekerja bagian produksi metal stamping untuk mendapatkan data produktivitas pekerja selama jam kerja normal. Dengan menggunakan panduan pengamatan yang dirancang sesuai kebutuhan penelitian.
2. Penyebaran kuesioner peranyaan berdasarkan pada 2 faktor variabel (karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi). Yang setiap pertanyaan atribut diberikan sekor penilaian.

Adapun hasil data pengamatan selama penelitian terhadap 100 orang pekerja (operator) bagian produksi metal stamping yang telah diolah secara statistik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Data hasil Penelitian**

Tabel 1. Deskriptif Statistik

Jenis Pengamatan	N	Min	Max	Mean	Std Dev
I.Waktu Hilang (Lm)					
Terlambat tiba ditempat kerja	100	1	4	2.521	1.007
Mesin Produksi Rusak	100	1	9	3.660	2.018
Bahan Baku Habis	100	13/17	15/24	14.150/ 20.312	0.875/ 2.090
Kecelakaan Kerja	100	2	5	2.333	2.516
Mengobrol	100	1	2	1.026	0.250
Sakit	100	-	-	-	-
Ketoilet	100	2	5	2.833	1.150
Mengerjakan Pekerjaan Lain	100	2	9	4.954	2.319
II.Jam Kerja Kosong(Lo)					
Pengawas Memberi Ptg Kerja	100	10	10	10	0
Pergantian Model Produksi					
Mesin SPM 30	100	91	106	98.625	4.688
Mesin SPM 10	100	60	69	63.671	2.579
Mesin SPM 4	100	20	70	37.150	14.950
III. Hasil Kerja					
Mesin SPM 30	100	56.845	63.536	57.587	2.374
Mesin SPM 10	100	16.845	19.944	17.878	0.781
Msein SPM 4	100	7.180	7.900	7.413	0.200

**Analisa Hasil Pengamatan Pada Pekerja**

Berdasarkan analisa data dari tabel 9 diatas, hasil pengamatan langsung terhadap pekerja (operator) produksi metal stamping di PT. HTP Metalworks Kota Tangerang-Banten. Selama 4 (empat) hari kerja standar, terdiri dari 3 (tiga) kategori yakni : (1) waktu hilang, (2) jam kerja kosong, dan (3) hasil kerja.

Pada kategori waktu hilang yang paling banyak terjadi diluar proses produksi, adalah pada saat pergantian bahan baku untuk mesin spm 30 dan spm 10 membutuhkan waktu rata-rata 20.3125 menit, sedangkan untuk mesin spm 4 membutuhkan 14.1500 menit. Selain dari pergantian bahan baku, waktu hilang juga ditemukan mengerjakan pekerjaan lain 4.9544 menit, mesin produksi rusak 3.6603 menit, ke toilet 2.8333 menit, terlambat tiba di tempat kerja 2.5219 menit, kecelakaan kerja 2.3333 menit, dan mengombrol 1.0265 menit. Sedangkan pada kategori jam kerja kosong yang paling banyak terjadi diluar

proses produksi, adalah pada saat mandor / pengawas memberi petunjuk / arahan sebelum mulai bekerja rata-rata 10 menit, ketika pergantian model produksi terdapat perbedaan waktu pada setiap jenis mesin produksi. Semakin besar spm semakin banyak waktu yang dibutuhkan untuk proses pergantian tersebut artinya semakin tinggi jam kerja kosong. Untuk mesin spm 30 jam keja kosong rata-rata 98.6250 menit, untuk mesin spm 10 rata-rata 63.6723 menit, dan untuk mesin spm 4 rata-rata 37.1500 menit. Dari data diatas dapat disimpulkan jam kerja efektif setelah pengurangan dari kategori waktu hilang dan jam kerja kosong menghasilkan produksi untuk spm 30 yang output standar 64.800 piece terealisasi rata-rata hanya 57.587 piece atau 88.87%. sedangkan mesin spm 10 yang output standar 21.600 piece terealisasi hanya 17.878 piece atau 82.77 % selanjutnya untuk mesin spm 4 yang output standar 8.640 piece terealisasi 7.413 piece atau 85.80 % (lihat tabel dibawah)

Tabel 2  
Hasil Realisasi Output Terhadap Standar Produksi Per 4 (hari) Kerja

NO	Jenis Mesin	Standar ouput (piece)	Realisasi output (piece)	Persentase (%)
1	SPM 30	64.800	57.587	88.87
2	SPM 10	21.600	17.878	82.77
3	SPM 4	8.640	7.413	85.80

**Analisa Uji Goodness Of Fit Data Penelitian**

Uji goodness of Fit perlu dilakukan untuk melihat apakah model penelitian dapat diterima atau tidak. Apabila model penelitian diterima maka penelitian bisa dilanjutkan

dengan menganalisa hasil dari path coefficients Lisrel apakah signifikan atau tidak. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan SEM ( Lisrel 8.72 ) maka terlebih dahulu dilakukan pengujian Goodness of Fit sebagai berikut :

Tabel 3.  
Hasil Uji Goodness of Fit Untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pekerja

Goodness of Fit Indeks	Cut of Value			Hasil Uji			Kesimpulan
	KP	IO	PP	KP	IO	PP	
Chi Square	Kecil	Kecil	Kecil	3.15	2.73	35.58	Fit
Sig Probability	0.05	$\geq 0.05$	0.05	0.92	0.91	0.63	Fit
X <sup>2</sup> - df	1	1	1	0.00	0.00	0.00	Fit
RMSEA	0.05	$\leq 0.05$	0.05	0.00	0.00	0.00	Fit
GFI	0.90	$\geq 0.90$	0.90	0.99	0.99	0.94	Fit
AGFI	0.90	$\geq 0.90$	0.90	0.97	0.97	0.90	Fit
CFI	0.95	$\geq 0.98$	0.80	1.00	1.00	1.00	Fit

Berdasarkan tabel 3 terlihat beberapa uji *goodness of fit* :

#### 1. Chi Square dan P value

Nilai chi-square ( $X^2$ ) variabel Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Produktivitas Pekerja adalah sebesar Karakteristik Pekerjaan = 3.15, Iklim Organisasi = 2.73, dan Produktivitas Pekerja = 35.58 dengan degree of freedom (df) untuk Karakteristik Pekerjaan = 8, Iklim Organisasi = 7, dan Produktivitas Pekerja = 39. dengan P- value Karakteristik Pekerjaan = 0.92, IO=0.91, PP=0.63, berarti model ini fit ( $\geq 0.05$ ). Nilai chi-square  $< 0.05$  menandakan model penelitian tidak fit.

#### 2. Chi-Square Degree of Freedom ( $X^2$ -df)

Indikator goodness of fit dengan melihat perbandingan antara nilai chi-square dengan degree of freedom ( $X^2$ - df), rasio dalam model nilai NCP = 0.00, diperoleh Karakteristik Pekerjaan dari 3.15 – 8, Iklim Organisasi dari 2.73 – 7, dan untuk Produktivitas Pekerja dari 35.58 – 39. Menurut Karl G. Joreskog & Dag Sorbom (2005) nilai NCP = 0.00 menunjukkan discrepancy antara  $\Sigma$  dengan  $\Sigma(\theta)$ . Jadi NCP yang kecil yang diinginkan. Nilai NCP pada kasus ini kecil sehingga baik dan fit

#### 3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

RMSEA model pada penelitian ini adalah sebesar 0.00. Nilai ini mengindikasikan bahwa model tersebut fit dan tidak termasuk dalam kategori penolakan. Nilai RMSEA yang baik berkisar  $\leq 0.05$  sedangkan nilai

RMSEA  $\geq 0.10$  menandakan poor fit. Confidence intervals digunakan untuk menilai presisi dari RMSEA estimates. Pada output terlihat 90 % confidence interval berada disekitar RMSEA untuk Karakteristik Pekerjaan (0.00 ; 0.073), RMSEA untuk Iklim Organisasi (0.00 ; 0.031) dan RMSEA untuk Produktivitas Pekerja (0.00 ; 0.066). Juga mengindikasikan bahwa nilai RMSEA tersebut memiliki ketepatan yang cukup baik. Dimana nilai confidence interval lebih kecil dari 0.08 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki ketepatan yang baik dan fit.

#### 4. Goodness of Fit Index (GFI)

Indeks kesesuaian model (fit index) digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari variance dalam sampel covariance matrix yang dijelaskan dalam covariance matrix populasi terestimasi. (Tanaka & Huba, 1989) GFI mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1 (perfect fit). Nilai yang tinggi disebut better fit. Pada penelitian kali ini didapatkan GFI sebesar 0.99 untuk Karakteristik Pekerjaan, 0.99 untuk Iklim Organisasi, dan 0.94 untuk Produktivitas Pekerja (diatas cut off  $> 0.90$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa model ini fit.

#### 5. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

Nilai AGFI  $> 1.0$  termasuk kategori perfect fit sebaliknya apabila nilai AGFI  $< 0$  menandakan model tersebut poor fit. Pada penelitian ini didapatkan nilai AGFI sebesar 0.97 untuk Karakteristik Pekerjaan, 0.97

untuk Iklim Organisasi, dan 0.90 untuk Produktivitas Pekerja ( diatas cut off > atau = 0.90 ) sehingga dapat dikatakan bahwa model ini fit.

**6.Comparative fit Index (CFI)**

Comparative fit index atau sering disebut dengan Bentler Comparative Fit Index memiliki rentang nilai antara 0 – 1, dimana jika mendekati 1 menunjukkan tingkat fit yang paling tinggi. Keunggulan dari index ini adalah untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model tidak dipengaruhi oleh jumlah sampel. Dalam penelitian ini didapatkan nilai CFI ketiga variabel sama sebesar 1.00 untuk Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Produktivitas Pekerja ( diatas cut off > 0.98 ) sehingga dapat dikatakan bahwa model ini fit.

**Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian**

Analisa data diperoleh dari hasil pengujian terhadap hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menolak hipotesis nol (Ho) sehingga hipotesis alternatif (Ha) bisa diterima. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap hubungan. Level of significance / toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan adalah sebesar 5%, yang berarti bahwa batas toleransi kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Dengan kata lain, level of significance dari penelitian ini adalah sebesar 95%. Apabila p-value < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut ini merupakan rangkuman hasil pengujian dari hipotesis – hipotesis yang terdapat pada penelitian ini.

Tabel 4  
Hasil Perhitungan Regresi Lisrel

Hipotesis	Estimate	S.E	T-Value	Kesimpulan
<b>H1.Hipotesis Permasalahan</b>				
<b>Pertama</b>				
1.1. Setiap Elemen KP →PP				
VK →KP→PP	0.33	0.14	2.39	Tolak Ho1, Terima Ha1
IT →KP→PP	0.29	0.14	2.01	Tolak Ho1, Terima Ha1
ST →KP→PP	0.79	0.21	3.83	Tolak Ho1, Terima Ha1
OT →KP→PP	0.22	0.087	2.50	Tolak Ho1, Terima Ha1
UB →KP→PP	0.19	0.14	1.32	Terima Ho1, Tolak Ha1
1.2. Sekor Total				
KP →PP	- 0.14	0.12	- 1.14	Terima Ho1, Tolak Ha1
1.3. Seluruh elemen				
KP→PP	0.364	0.14	2.01	Tolak Ho1, Terima Ha1
<b>H2. Hipotesis Permasalahan Kedua</b>				
2.1. Setiap Elemen				
IO → PP				
O →IO→PP	0.89	0.12	7.5 1	Tolak Ho1, Terima Ha1
OIB →IO→PP	-0.31	0.037	-4.26	Terima Ho1, Tolak Ha1
OPK→IO→P	-1.01	0.14	- 7.35	Terima Ho1, Tolak Ha1
PS →IO→PP	1.21	0.15	7.29	Tolak Ho1, Terima Ha1
PKD →IO→PP	0.29	0.077	3.79	Tolak Ho1, Terima Ha1
2.2. Sekor Total				
IO → PP	0.17	0.085	1.96	Tolak Ho1, Terima Ha1

2.3. Seluruh Elemen

IO → PP	0.356	0.10	2.16	Tolak Ho1, Terima Ha1
---------	-------	------	------	-----------------------

**H3. Hipotesis Permasalahan Ketiga**

3.1. Secara Bersama-sama

KP dan IO → PP	0.36	0.10	4.17	Tolak Ho1, Terima Ha1
----------------	------	------	------	-----------------------

Maka Ho diterima artinya variabel tersebut tidak memiliki pengaruh atau tidak memiliki hubungan. Rumus mencari T-Tabel = Jumlah sampel (n) - 2 = 100 - 2 = 98, dan alpha 0,05. maka didapat T-Tabel = 1,671.

Artinya variabel tersebut memiliki pengaruh atau memiliki hubungan. Apabila T-Hitung atau T-Value < T-Tabel ( T-Value lebih kecil daripada T-Tabel),

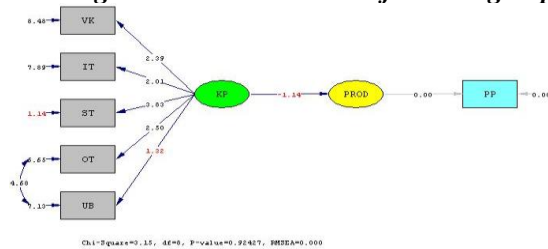
Apabila T-Hitung atau T-Value > T-Tabel (T-Value lebih besar dari pada T-Tabel), maka Ho ditolak.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan (Tabel 4) dapat dilihat pengaruh serta hubungan antara variabel laten karakteristik

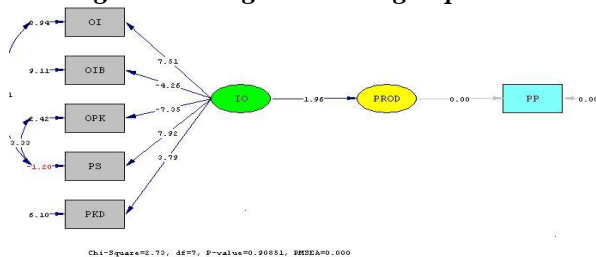
pekerjaan (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel dependen produktivitas pekerja (Y). Lihat gambar hubungan variabel dibawah ini:

Kesimpulan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis ini adalah kedua variabel laten “karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi” secara bersama-sama terdapat pengaruh dan secara rata-rata memberi sumbangan sebesar 36,00 % terhadap produktivitas pekerja, sedangkan sisanya 64,00 % dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap produktivitas pekerja.

**Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan produktivitas Pekerja**

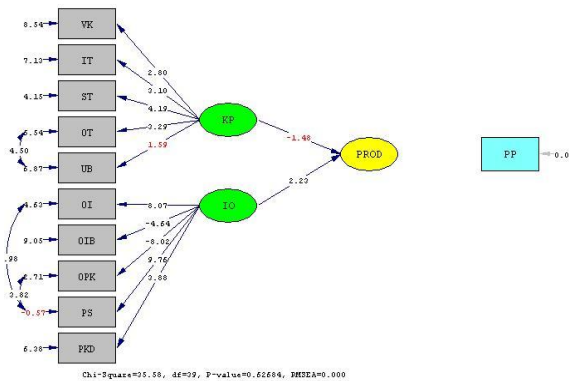


**Hubungan iklim organisasi dengan produktivitas pekerja**





**Hubungan Gabungan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi dengan produktivitas pekerjaan**



**Pembahasan Hasil Perhitungan Indeks Pekerja.**

Hasil perhitungan indeks pekerja untuk semua operator ( 100 operator ) terlihat jelas seluruh rasio produktivitas pekerja dari operator 01 sampai operator 100, dalam tiga kelompok kategori jenis mesin dengan SPM 30. SPM 10, dan SPM 4. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, untuk penjelasan indeks rasio produktivitas pekerja sebagai berikut:

1. Indeks hitung rata-rata pekerja pada jenis mesin dengan spm 30 sebesar 89.33 %, secara keseluruhan rasio produktivitas pekerja untuk mesin spm 30 Menunjukkan angka < 90 %, yang berarti dengan menggunakan kecepatan mesin 30 piece per menit sedikit kurang efektif dalam menggunakan waktu kerja, ada loses 10.67 %
2. Indeks hitung rata-rata pekerja pada jenis mesin dengan spm 10 sebesar 92.88 %, secara keseluruhan rasio produktivitas pekerja untuk mesin dengan spm 10 pice per menit. Menunjukkan hasil indeks > spm 30 dan < spm 4, yang berarti dengan kecepatan mesin yang menghasilkan 10 pice per menit cukup efektif menggunakan waktu kerja, ada sedikit loses waktu efektif 7.12 %
3. Indeks hitung rata-rata pekerja pada jenis mesin dengan spm 4 sebesar 96.52 %, Secara keseluruhan rasio

produktivitas pekerja untuk mesin spm 4 menunjukan hasil indeks tertinggi diatas spm 10 dan spm 30, yang berarti dengan kecepatan mesin yang menghasilkan 4 (empat ) piece per menit jauh lebih efektif menggunakan waktu kerja sesuai dengan standar jam kerja, Loses waktu sangat kecil 3.48 % (efisien dan efektif dalam memanfaatkan waktu selama 8 (delapan) kerja.

**KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian terlihat jelas pengaruh dan hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap variabel dpeneden produktivitas pekerja. Nilai Chi Square = 35.58 (P 0.63) menunjukkan arah positif, artinya semakin kecil nilai chi square akan semakin baik sumbangan secara bersama-sama karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi. Jika dilihat nilai standar koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0.36 yang berarti kedua variabel dapat menjelaskan dan meramalkan produktivitas pekerja bagian produksi metal stamping sebesar 36 %. Sedangkan sisanya 64.00 % belum dapat dijelaskan, karena berasal dari variabel lain diluar variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi yang menjadi fokus penelitian ini. Untuk selanjutnya dari data yang diperoleh ternyata iklim organisasi lebih besar 0.40 % dari karakteristik pekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ananta, A (ed). 1993. **Ciri Demografi Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi**. Jakarta: Lembaga Demografi LPFE UI.
- As'ad M. 1984. **Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Liberti.
- Barnes. R.M 1980. **Motion And Time Study Design And Measurement Of Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Brinkerhoff, R. O., & Dressler, D. E. 1990. **Productivity Measurement A Guide For Managers And Evaluator**. Newbury Park: Sage Publication, Inc.
- Departemen Tenaga Kerja RI. 1991. **Seri Produktivitas Indonesia. No. 1**. Jakarta: Pusat Produktivitas Tenaga Kerja
- Ekawarna. 1995. **Hubungan Antara Persepsi Terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMP di Kota Jambi**. Tesis PSPUI Jakarta.
- Handoko H. T. 2001. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2**. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro. Nur & Supomo Bambang. 2002. **Metode Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi & Manajemen Edisi Pertama**. Yogyakarta: BPFE.
- Karl G.Joreskog & Dag Sorbom. 2005. **Structural Equation Methods (SEM) Lisrel 8.72** *Studen Scientific Software International*. Inc 7383 N. lincoln Avenue, Suite 100 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A
- Kurosawa, K. 1980. **Structural Approach To The Concept And Measurement Of Productivity (2)**. Economic Journal of Nihon University.
- Kussriyanto, B. 1984. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**. Jakarta: PT. Binawan Prassindo.
- Masmuh Abdullah. 2008. **Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek**. UPT Penerbit Universitas muhammadiyah Malang
- Mamuh Mauled. 2004. **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mutis Thoby & Gasversz Vincent. 1994. **Nuansa Menuju Perbaikan Kualitas Dan Produktivitas**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- P. Siagian, Sondang. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prokopenko, J. 1992. **Productivity Management A Practical Handbook**. Geneva: International labour office.
- Reksohadiprojo Sukanto & Handoko Hani T. 2001. **Organisasi Perusahaan (Teori Struktur Dan Perilaku Edisi 2**. Yogyakarta: BPFE.
- R. Mambuat. 1996. **Suatu Studi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pekerja Industri Garmen di Jakarta**. Tesis PSPUI Jakarta.
- Robbins P. Stephen. 2001. **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice-Hill, inc.
- Santrock W. John. 2007. **Educational Psychology 2<sup>nd</sup> edition**. Mc Graw-Hill company, inc.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Administrasi Edisi Revisi**. Bandung: Alfabeta.