

Model Pengembangan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri *Maintenance* Tangki LPG

Rahayu Suryaningtyas¹⁾, Eko Muh Widodo^{2*)}, Muhammad Imron Rosyidi²⁾

¹⁾Laboratorium Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Magelang, Mgaelang, Indonesia

²⁾Program Studi Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Magelang, Mgaelang, Indonesia

*Corresponding author: emwidodo@ummgl.ac.id

<https://doi.org/10.31603/benr.5720>

Abstract

An organization is a place for people to come together and work together to achieve a common goal. There are several problems in the LPG tank maintenance industry (PT. Petrogas Prima Services): the discrepancy in product quality, product quantity, and timeliness in production. This study aimed to determine the relationship between organizational culture and team member performance, the most dominant indicator of employee performance, and improvement strategies from employee performance indicators. The method used is Regression Analysis and Analytical Hierarchy Process (AHP). The results of hypothesis testing have proven that there is a relationship between organizational culture and employee performance. From the calculations obtained, the value of the R square is 59.4%. The AHP test on employee performance with three criteria and nine sub-criteria. The most dominant indicator criteria in the AHP test is quality with a weighted value of 0.413, while the quality sub-criteria with a weighting value of 0.532, a quantity sub-criteria with a weighting value of 0.397 and a sub-criteria with a weighting value of 0.373. The proposed strategy for conducting training is to improve employee member skills.

Keywords: *Organizational Culture; Employee Performance; Regression; Analytical Hierarchy Process.*

Abstrak

Organisasi adalah tempat orang-orang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat beberapa permasalahan dalam industri perawatan tangki LPG (PT. Petrogas Prima Services): perbedaan kualitas produk, kuantitas produk, dan ketepatan waktu dalam produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan yang paling dominan, dan strategi perbaikan dari indikator kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Analisis Regresi dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R square sebesar 59,4%. Pengujian AHP terhadap kinerja karyawan dengan tiga kriteria dan sembilan subkriteria.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Kriteria indikator yang paling dominan pada uji AHP adalah kualitas dengan nilai pembobotan 0,413, sedangkan subkriteria kualitas dengan nilai pembobotan 0,532, subkriteria kuantitas dengan nilai pembobotan 0,397 dan subkriteria dengan pembobotan. nilai 0,373. Strategi yang diusulkan untuk melakukan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Regresi; *Analitycal Hierarchy Process*.

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Khairizah *et al.*, 2015). Sejak berdirinya suatu perusahaan baik itu sadar ataupun tidak, seorang pemimpin pasti meletakkan suatu dasar budaya organisasi yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan kinerjanya (Tintami, Pradhanawati, & Susanto, 2013; Lumenta, Sepang, & Tawas, 2019). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Maramis, 2013). Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi (Lina, 2014). Komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Novitasari *et al.*, 2021; Usmany, Hamid, & Utami, 2016).

PT Petrogas Prima Service merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbaikan, pemeliharaan dan perawatan tabung LPG 3 kg yang bekerja sama dengan PT Pertamina. Dalam perbaikan tabung LPG terdapat tiga proses pengerjaan yakni *Repair*, *Retest*, dan *Repaint*. Permasalahan yang ada di PT Petrogas Prima Services dilihat dari segi produktivitas dalam pengerjaan tabung masih terdapat beberapa produk yang termasuk kategori afkir, dimana dapat diukur dengan kualitas masing-masing proses pengerjaan untuk *Shotblasting*, *Painting* dan *Leakage Test*. Dari segi kualitas produk, perusahaan menetapkan ketidaksesuaian sebesar 16% dari setiap 5000 tabung yang diperbaiki. Menurut data 2017, ketidaksesuaian dari masing-masing proses disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data ketidaksesuaian masing – masing proses.

No.	Tahun	Ketidaksuaian Proses
1.	2017	<i>Shotblasting</i> 2,113%
2.		<i>Painting</i> 2,887%
3.		<i>Leakage Test</i> 49,825%
4.	2018	<i>Shotblasting</i> 2,135%
5.		<i>Painting</i> 2,857%
6.		<i>Leakage Test</i> 45,26%

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dikatakan bahwa hasil yang melebihi ketidaksesuaian adalah *leakage test*. Sehingga dari permasalahan tersebut hubungan antara kualitas dengan

Perbaikan kinerja yaitu apabila kualitas hasil produksi masih mengalami tingkat ketidaksesuaian yang melebihi standat perusahaan dapat dikatakan kinerja tersebut tidak baik dari segi kuantitas produk perusahaan memiliki capaian kapasitas produk. Menurut data 2017, mekanis mobilitas maintenance tabung gas disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Mobilitas *maintenance* tabung gas LPG.

No.	Penerimaan	Pengiriman	Selisih antara target dan capaian	Tahun
1.	1.458.872 unit	1.454.092 unit	4.780 unit	2017
2.	1.342.160 unit	.340.247 unit	1.913 unit	2018

Selisih antara target dan capaian yang terlalu besar merupakan kesalahan kinerja produktivitas *maintenance* tabung gas LPG. Proses produksi untuk *maintenance* tabung LPG secara terperinci disajikan dalam Tabel 3. *Line* produksi dalam proses *maintenance* terbagi dalam dua *line*. Hasil masing – masing *line* terbagi menjadi tiga proses pengerjaan: *shotblasting*, *painting* dan *leakage test*. Jumlah total produksi per tahun, *line* satu lebih tinggi dari *line* dua pada proses *shotblasting* dan *painting*.

Tabel 3. Kemampuan produksi *maintenance* tangki LPG.

No.	Jenis pengerjaan	Kapasitas produksi dengan waktu standar (a=10 menit, b=5 menit)	Kemampuan produksi <i>line</i> satu		Kemampuan produksi <i>line</i> dua		Selisih produksi <i>line</i> satu & dua
			Per jam / per hari	Per tahun	Per jam / per hari	Per tahun	
1.	<i>Shotblasting</i>	84 unit (a)	504 / 3528 unit	1.058.400 unit	462/3234unit	970.200 unit	88.200 unit
2.	<i>Painting</i>	93 unit (a)	558 / 3906 unit	1.171.800 unit	684/4788unit	1.436.400 unit	302.400 unit
3.	<i>Leakage test</i>	68unit (b)	816 / 5712 unit	1.713.600 unit	960/6720 unit	2.016.000 unit	-302.400 unit

Oleh karena itu dalam segi ketepatan waktu antara *line* 1 dengan *line* 2, maka yang lebih unggul atau lebih baik dalam pengerjaan yang memenuhi standart yaitu *line* 2. Ketepatan waktu menjadi hal yang penting dalam produktivitas. Dengan begitu jika dilihat dari segi kinerja hubungan antara ketepatan waktu dengan kinerja akan baik bila pengerjaan dapat diselesaikan dengan ukuran standart yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari kinerja karyawan dan untuk mengetahui strategi perbaikan yang akan digunakan dari indikator kinerja karyawan tersebut.

2. Metode

Metode dalam penelitian ini terdiri dari penentuan indikator, penyusunan kuesioner, penentuan responden, uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi, penentuan kriteria dan subkriteria menggunakan metode AHP. Penentuan kriteria atau subkriteria paling dominan dan strategi perbaikan. Berikut inimerupakan penjelasan masing-masing tahapan.

2.1. Penentuan Indikator

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki 4 sub variabel yaitu konsistensi, keterlibatan, misi dan budaya adaptasi. Sedangkan kinerja karyawan memiliki 3 sub variabel yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2.2. Penyusunan Kuesioner

Penelitian ini terdapat 2 kuesioner yang digunakan, kuesioner yang pertama adalah kuesioner tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner kedua adalah kuesioner AHP terhadap kinerja karyawan.

2.3. Penentuan Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 karyawan PT Petrogas Prima Services.

2.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menguji 35 butir pertanyaan dari 90 responden, dengan cara membandingkan R hitung dengan R tabel.

b. Uji Reliabilitas

Menguji 7 sub variabel, dengan cara membandingkan nilai *cronbach alpha* dengan nilai kritis.

2.5. Uji Regresi

Uji regresi ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Uji regresi ini menggunakan kuesioner yang pertama.

2.6. Penentuan Kriteria dan Subkriteria

Untuk mempermudah pengisian dan pengolahan data, maka dapat dibuat kriteria disajikan dalam [Tabel 4](#).

Tabel 4. Penentuan Kriteria.

No	Kriteria	Sub Kriteria
1	Kualitas	Ketelitian Kerapihan Keterampilan
2	Kuantitas	Waktu dalam bekerja Pencapaian target Keakuratan bekerja
3	Ketepatan Waktu	Kehadiran tepat waktu Penyelesaian tugas tepat waktu Pemanfaatan waktu

2.7. Kriteria dan Subkriteria Dominan

Setelah didapat nilai bobot dari masing-masing kriteria dan subkriteria, selanjutnya yaitu menentukan prioritas yang paling dominan dari kriteria dan subkriteria tersebut.

2.8. Strategi Perbaikan

Setelah didapat prioritas yang paling dominan, selanjutnya yaitu menentukan strategi perbaikan dari masing-masing kriteria dan subkriteria tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jumlah responden 90 orang, sehingga didapatkan R tabel 0,270 dengan $\alpha = 0,01$ dan 0,207 dengan $\alpha = 0,05$. Item valid jika R hitung $>$ r tabel dan item tidak valid jika R hitung $<$ r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat disajikan dalam [Tabel 5](#).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

Nomor Butir	R hitung	R tabel	Interprestasi
1	0.698	0.270	Valid
2	0.709	0.270	Valid
3	0.635	0.270	Valid
4	0.582	0.270	Valid
5	0.623	0.270	Valid
6	0.574	0.207	Valid
7	0.680	0.207	Valid
8	0.800	0.207	Valid
9	0.728	0.207	Valid
10	0.811	0.207	Valid
11	0.522	0.207	Valid
12	0.745	0.207	Valid
13	0.642	0.207	Valid
14	0.449	0.207	Valid
15	0.749	0.207	Valid
16	0.721	0.207	Valid
17	0.592	0.207	Valid
18	0.608	0.207	Valid
19	0.622	0.207	Valid
20	0.675	0.207	Valid
21	0.717	0.207	Valid
22	0.741	0.207	Valid
23	0.692	0.207	Valid

Terusan Tabel 5.

Nomor Butir	R hitung	R tabel	Interprestasi
24	0.310	0.207	Valid
25	0.753	0.207	Valid
26	0.618	0.207	Valid
27	0.441	0.207	Valid
28	0.625	0.207	Valid
29	0.567	0.207	Valid
30	0.734	0.207	Valid
31	0.512	0.207	Valid
32	0.698	0.207	Valid
33	0.573	0.207	Valid
34	0.540	0.207	Valid
35	0.641	0.207	Valid

Berdasarkan tabel 5, hasil uji validitas dari 35 butir pertanyaan maka dinyatakan valid karena R hitung lebih besar dari R tabel. Sehingga instrumen tersebut sudah layak sebagai bahan penelitian.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,6), maka item pertanyaan tersebut adalah *reliable*. Hasilnya uji reabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas.

No Butir	Cronbanch Alpha	Nilai Kritis	Interprestasi
1	0.758	0.6	<i>Reliable</i>
2	0.784	0.6	<i>Reliable</i>
3	0.755	0.6	<i>Reliable</i>
4	0.732	0.6	<i>Reliable</i>
5	0.747	0.6	<i>Reliable</i>
6	0.760	0.6	<i>Reliable</i>
7	0.730	0.6	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 6, hasil uji reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable*. Hal ini disebabkan karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai kritis. Sehingga instrumen tersebut sudah layak sebagai alat penelitian.

3.3. Uji Regresi

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan dengan uji statistik regresi *linear* sederhana. Adapun hasil dari uji statistik disajikan dalam [Tabel 7](#).

[Tabel 7](#). Hasil perhitungan regresi *linear* sederhana.

Model	<i>Sig</i>	R	R Square	B	<i>Beta</i>
Budaya Organisasi- kinerja	0,000	0,771	0,594	12,307 0,346	0,771

Nilai R *square* adalah 0,594. R *square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 59,4% budaya organisasi ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

3.4. Uji AHP

3.4.1 Matrik Perbandingan

Dalam matrik perbandingan ini, sangat diperlukan perhitungan bobot untuk mengukur tingkat kepentingan antara kriteria dengan memberikan penilaian berpasangan. Nilai yang digunakan adalah nilai gabungan dari beberapa responden setelah dirata-rata geometrik. Berikut adalah matrik perbandingan disajikan dalam [Table 8 – 11](#).

[Tabel 8](#). Matrik Kinerja.

Kinerja	Kualitas	Kualitas	Ketepatan Waktu
Kualitas	1	1,407	1,425
Kualitas	0,711	1	
Ketepatan Waktu	0,492	0,740	1
Total	1,877	4,334	4,386

[Tabel 9](#). Matrik Kualitas.

Kualitas	Kualitas 1	Kualitas 2	Kualitas 3
Kualitas 1	1	2,594	2,034
Kualitas 2	0,385	1	
Kualitas 3	0,492	0,686	1
Total	3,476	2,524	3,238

[Tabel 10](#). Matrik Kuantitas.

Kuantitas	Kuantitas 1	Kuantitas 2	Kuantitas 3
Kuantitas 1	1	2,594	2,034
Kuantitas 2	0,385	1	2,026
Kuantitas 3	0,492	0,686	1
Total	3,476	2,524	3,238

Tabel 11. Matrik Ketetapan Waktu.

Ketepatan Waktu	Ketepatan Waktu 1	Ketepatan Waktu 2	Ketepatan Waktu 3
Ketepatan Waktu 1	1	1,318	1,060
Ketepatan Waktu 2	0,759	1	1,947
Ketepatan Waktu 3	0,944	0,14686	1
Total	2,702	2,832	4,007

3.4.2 Sintesis Prioritas

Setelah matrik perbandingan berpasangan pada tabel 11, langkah selanjutnya adalah membagi masing-masing elemen pada sintesis prioritas yang disajikan pada Tabel 12 – 15.

Tabel 12. Prioritas Kualitas.

Kinerja	Kualitas 1	Kualitas 2	Kualitas 3	Eigen Vector
Kualitas 1	0,533	0,599	0,464	0,532
Kualitas 2	0,205	0,231	0,308	0,248
Kualitas 3	0,262	0,171	0,228	0,220
Total	1	1	1	1

Tabel 13. Prioritas Kuantitas.

Kuantitas	Kuantitas 1	Kuantitas 2	Kuantitas 3	Eigen Vector
Kuantitas 1	0,288	0,332	0,241	0,287
Kuantitas 2	0,343	0,396	0,450	0,397
Kuantitas 3	0,369	0,222	0,309	0,317
Total	1	1	1	

Tabel 14. Prioritas Ketepatan Waktu.

Kuantitas	Kuantitas 1	Kuantitas 2	Kuantitas 3	Eigen Vector
Kuantitas 1	0,370	0,465	0,265	0,367
Kuantitas 2	0,281	0,353	0,486	0,373
Kuantitas 3	0,349	0,181	0,250	0,260
Total	1	1	1	

Dari tabel 11 – 14 menjelaskan bahwa *eigen vector* diperoleh dari jumlah rata-rata dari masing-masing baris kriteria.

3.4.3 Penentuan Konsistensi

Weight vector merupakan vector pembobot dihitung dengan cara mengkalikan *eigen vector* dengan masing-masing baris setiap kriteria. *Consistency vector* dihitung dengan cara membagi *weight vector* dengan kriteria tiap *eigen vector* yang disajikan dalam Tabel 15 – 19.

Tabel 15. Konsistensi Kinerja.

<i>Weight Vector</i>	<i>Consistency Vector</i>	n	λ	CL	RI	CR
1,243	3,010	3	3,008	0,004	0,58	0,007
0,968	3,008					
0,797	3,006					
	9,024					

Tabel 16. Konsistensi Kualitas

<i>Weight Vector</i>	<i>Consistency Vector</i>	n	λ	CL	RI	CR
1,623	3,053	3	3,033	0,017	0,58	0,029
0,751	3,026					
0,665	3,021					
	9,100					

Tabel 17. Konsistensi Kuantitas.

<i>Weight Vector</i>	<i>Consistency Vector</i>	n	λ	CL	RI	CR
0,866	3,019	3	3,023	0,011	0,58	0,019
1,201	3,027					
0,956	3,022					
	9,068					

Tabel 18. Konsistensi Ketepatan Waktu.

<i>Weight Vector</i>	<i>Consistency Vector</i>	n	λ	CL	RI	CR
1,134	3,093	3	3,088	0,044	0,58	0,075
1,158	3,102					
0,798	3,068					
	9,263					

3.5. Usulan Strategi

Strategi perbaikan yang disulkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Petrogas Prima Services Magelang, diprioritaskan pada kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dijelaskan sebagai berikut.

3.5.1 Kualitas

Kineja karyawan dapat diukur melalui indikator kualitas produk. Dalam penelitian ini kualitas produk ditentukan berdasarkan tingkat afkir tabung. Tabel 19 menunjukkan bahwa total afkir produk sebesar 27.157 unit dan dalam total presentase sebesar 45,26%. Sehingga berdasarkan analisis afkir produk tersebut maka dibuatlah usulan strategi perbaikan.

Tabel 19. Data *Leakage Test* 2018.

Periode	<i>Leakage test</i> (cacat produk) unit	Produksi per hari (unit)	Hasil (%)
Januari	2.289	5.000	45.78
Februari	2.345	5.000	46.90
Maret	2.286	5.000	45.72
April	2.280	5.000	45.60
Mei	2.215	5.000	44.30
Juni	2.236	5.000	44.72
Juli	2.267	5.000	45.34
Agustus	2.242	5.000	44.84
September	2.257	5.000	45.14
Oktober	2.256	5.000	45.12
November	2.257	5.000	45.14
Desember	2.227	5.000	44,54
Total	27.157	60.000	45,26

Diusulkan pelatihan, untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja. Menurut Sagita penerapan pelatihan pada karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan nilai sebesar 62,67%. Dengan menggunakan referensi tersebut usulan perbaikan di PT Petrogas Prima Services Magelang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan tingkat jumlah afkir produk dari 45,26% menjadi 38,2%.

3.5.2 Kuantitas

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dalam penelitian ini kuantitas kerja ditentukan berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan disajikan dalam Tabel 20.

Tabel 20. Tabung Datang dan Kirim 2018.

Periode	Datang (unit)	Kirim (unit)
Januari	114.456	113.546
Februari	113.544	113.544
Maret	111.25	111.25
April	112.24	112.24
Mei	110.064	110.064

Terusan Tabel 20.

Periode	Datang (unit)	Kirim (unit)
Juni	110.054	110.02
Juli	112.236	112.236
Agustus	111.25	111.25
September	112.14	112.14
Oktober	112.396	111.427
November	112.296	112.296
Desember	110.234	110.234
Total	1.342.160	1.340.247

Dari Tabel 22 menunjukkan bahwa total tabung datang sebesar 1.342.160 unit, sedangkan total tabung kirim sebesar 1.340.247 unit. Dari analisis perhitungan data tabung datang dan kirim, maka dibuatlah usulan strategi perbaikan.

Diusulkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja. Dari referensi bahwa penerapan penelitian pada karyawan dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 73%. Dengan menggunakan referensi tersebut usulan perbaikan di PT Petrogas Services Magelang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan jumlah selisih tabung datang dan kirim.

3.5.3 Ketepatan Waktu

Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator ketepatan waktu. Dalam penelitian ini ketepatan waktu ditentukan berdasarkan sesuai tidaknya karyawan melakukan pekerjaan dengan waktu yang direncanakan sama dengan jumlah hasil produk yang dikerjakan. Dari Tabel 21 menunjukkan bahwa jumlah pengerjaan bagian *shotblasting* pada *line 1* sebesar 1.058.400 unit, *line 2* sebesar 970.200 unit. Bagian *painting* pada *line 1* sebesar 1.171.800 unit, *line 2* sebesar 1.436.400 unit. Bagian *leakage test* pada *line 1* sebesar 1.713.600 unit, *line 2* sebesar 2.016.000 unit.

Tabel 21. Pengukuran Kerja Tahun 2018.

Proses	Line		Line 2	
	Waktu (menit)	Hasil (unit)	Waktu (menit)	Hasil (unit)
<i>Shotblasting</i>	10	1.058.400	10	970.200
<i>Painting</i>	10	1.171.800	10	1.436.400
<i>Leakage test</i>	5	1.713.600	5	2.016.000

Dari analisis pengukuran kerja *line 1* dan *line 2* tersebut, maka dibuatlah usulan strategi perbaikan. Diusulkan pelatihan, untuk meningkatkan keterampilan dan disiplin kerja. Dari referensi bahwa penerapan pelatihan pada karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan nilai sebesar 85,8%. Dengan menggunakan referensi tersebut usulan perbaikan di PT Petrogas Prima Services

Magelang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan dengan dilakukannya perhitungan serta analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 4.1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $R\ square$ 0,594 atau 59,4%.
- 4.2. Dalam uji AHP terdapat 3 kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pada kriteria tersebut masing-masing memiliki 3 subkriteria. Hasil uji AHP didapatkan bahwa pada variabel kinerja kriteria indikator yang paling dominan adalah kualitas dengan nilai pembobotan 0.413. Sedangkan subkriteria dari kualitas yang paling dominan adalah ketelitian dengan nilai pembobotan 0.532. Subkriteria dari kuantitas yang paling dominan adalah pencapaian target dengan nilai pembobotan 0.397. Subkriteria dari ketepatan waktu yang paling dominan adalah penyelesaian tugas tepat waktu dengan nilai pembobotan 0.373.
- 4.3. Hasil analisis dan referensi maka strategi yang diusulkan yaitu dilakukannya pelatihan. Tujuan pelatihan dari segi kualitas yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja, dengan harapan mampu menurunkan jumlah cacat produk. Dari segi kuantitas untuk meningkatkan keterampilan dan kuantitas kerja, dengan harapan mampu menurunkan jumlah selisih tabung datang dan kirim. Dari segi ketepatan waktu untuk meningkatkan keterampilan dan disiplin kerja, dengan harapan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Referensi

- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 3(7), 1268–1272.
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem. *Jurnal Riset Akutansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA:*

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 955–964.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.

Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership , Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *Internatonal Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 1–13.

Tintami, L., Pradhanawati, A., & Susanto, H. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–8.

Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 38–44.