

## **Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri**

**Laras Dwi Hartini**

STIE Muhammadiyah Jakarta

**Noor Indah Rahmawati**

STIE Muhammadiyah Jakarta

### **Abstrak**

Kurangnya kesadaran karyawan mengenai pentingnya standarisasi ISO terutama ISO 9001:2008 sebagai pendukung kualitas perusahaan, kurangnya efektifitas penerapan standarisasi ISO 9001:2008, kinerja karyawan tidak maksimal dengan datang tidak sesuai dengan jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan menjadi masalah dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh standarisasi ISO 9001: 2008 terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh standarisasi ISO 9001: 2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SPSS versi.17 untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan menggunakan regresi berganda dan analisis korelasi serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara standarisasi ISO 9001: 2008 (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Thitung 3,056 > Ttabel 1,989 dan nilai probabilitas 0,003. Sedangkan untuk variabel (X2) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y) hasil yang diperoleh -1,241 < dari 1.989 dengan nilai probabilitas 0.218 berarti tidak ada pengaruh antara variabel (X2) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil hipotesis dengan menggunakan uji f diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh standarisasi ISO 9001: 2008 dan budaya organisasi secara bersamaan sebesar 10,9%. Pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara standarisasi ISO 9001: 2008 dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengadakan pelatihan ISO 9001: 2008 secara merata kepada semua karyawan sehingga pemahaman karyawan lebih luas tentang pentingnya standarisasi ISO 9001: 2008, penerapan budaya organisasi semakin ditingkatkan untuk benar-benar meresap dan karyawan maumemahami makna dari budaya organisasi itu sendiri.

**Kata Kunci:** Standarisasi ISO 9001: 2008, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era global, persaingan menjadi semakin tajam. Perusahaan pada masa lalu hanya bersaing pada tingkat regional dan nasional, pada masa sekarang harus menghadapi persaingan global. Hanya perusahaan yang dapat menghasilkan kualitas barang atau jasa yang sesuai dengan tuntutan pelanggan yang dapat memenangkan persaingan (Nasution, 2015: 17).

Dewasa ini terjadi perubahan pandangan mengenai kualitas. Suatu produk yang berkualitas tidak hanya merupakan produk dengan performance yang baik tetapi juga harus memenuhi kriteria kepuasan konsumen. Hal ini merupakan faktor penting bagi perusahaan terutama dalam persaingan bisnis yang begitu ketat (Kiswanto, 2007:1).

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menciptakan struktur baru, yaitu struktur global. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang disertai dengan semakin kencangnya arus globalisasi dunia membawa dampak tersendiri. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi untuk menghadapi era global saat ini (Eko Supriyadi, 2012:1).

Dalam persaingan yang semakin tajam dimana perilaku pasar telah berubah dari buyer – market menjadi seller – market, perusahaan yang tidak dapat memenuhi tuntutan pasar/konsumen akan tergeser dari dunia perdagangan. Untuk dapat menghadapi situasi seperti ini perusahaan perlu melakukan segala daya dan upaya guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan maupun mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Penyebab produktifitas karyawan disebabkan oleh kurangnya memiliki keterampilan (skil), kurangnya sarana penunjang, tingkat kesehatan dan gizi karyawan yang kurang diperhatikan sehingga karyawan mudah sakit, rendahnya tingkat upah dan tidak adanya pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi baik. (Rivai dan Sagala 2013:406)

Terlepas dari kecenderungan perilaku global seperti yang disebutkan di atas, lingkungan tempat sekelompok orang tinggal, dibesarkan dan bergaul dengan sesama dalam kurun waktu yang relatif lama tetap saja menjadi faktor penting yang mempengaruhi cara pandang, cara berpikir dan cara bertindak mereka. Begitu kuatnya pengaruh lingkungan setempat menyebabkan fenomena perilaku global sepertinya hanya bersifat artifisial. Artinya, dibalik fenomena perilaku global tersebut, masing-masing kelompok masyarakat sesungguhnya tetap mempunyai karakter dan identitas diri yang membedakan satu kelompok masyarakat dengan kelompok masyarakat lainnya. Sehingga setiap kelompok mempunyai budaya yang berbeda-beda. (Sobirin, 2009:47)

Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai *patern of basic assumptions invented, discovered, or developed – by a given group as it learns to cope with a problem of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered perceive, think, and feel in relation to those problem*. Artinya budaya merupakan pola asumsi- asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam belajar mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil baik untuk dijadikan cara memandang, berpikir, dan merasa terhadap masalah tersebut. (Sudaryono, 2014:11)

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Wirawan dalam Yoga Pratama, 2012:1)

Dalam mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Hal ini didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan atau organisasi, maka SDM harus memiliki motivasi berprestasi karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi prestasi kerja SDM adalah motivasi prestasi itu sendiri. (Dalimunte, 2009:1)

Penelitian yang dilakukan oleh Purba adal pada tahun 2014 tentang analisis pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001: 2008 terhadap kinerja karyawan di PT. X dengan hasil menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juana ad al pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja, menunjukkan hasil bahwa implementasi ISO 9001: 2008 berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kerja dan kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan variabel mediasi.

Kajian diatas sangat sesuai dengan kondisi kerja pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri. Banyaknya klien-klien dari perusahaan besar menjadi tuntutan bagi PT. Sumberdaya Dian Mandiri untuk menunjukkan kualitas perusahaan khususnya dibidang pelayanan jasa. Permasalahan tersebut akan menjadi kendala dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Ditambah lagi dengan kurangnya kesadaran karyawan mengenai pentingnya standarisasi ISO khususnya ISO 9001:2008 sebagai penunjang kualitas perusahaan. Karyawan selalu memusatkan pekerjaan yang berkaitan dengan ISO pada saat akan diaudit, kurang efektifnya penerapan

standarisasi ISO 9001:2008 seperti belum berjalannya perbaikan- an berkesinambungan contohnya sistem program kerja yang belum selesai dibuat, kinerja karyawan yang belum maksimal dengan datang tidak sesuai dengan jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Standarisasi ISO 9001:2008 Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri ”.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri?
- c. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri.

### **Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya tentang standarisasi ISO 9001: 2008, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat dipakai sebagai masukan yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui ISO 9001: 2008 dan budaya organisasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”. (Tjuju Yuniarsih dan Suwanto, 2009:1)

Hasibuan (2013:2) mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu :

“Manajemen sumber daya manusia suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”.

### **Standarisasi ISO 9001:2008 Pengertian Standarisasi**

Standar bukan kata asli dari bahasa Indonesia, melainkan merupakan alih bahasa dari suku kata Inggris “standard”. Dari kata dasar standard dibentuk kata standardization, yang diterjemahkan ke dalam bahasa

Indonesia menjadi standardisasi. Kata standard sendiri merupakan terjemahan dari bahasa Perancis norme dan etalon. Istilah norme dapat didefinisikan sebagai standar dalam bentuk dokumen, sedangkan etalon adalah standar dalam bentuk pengukuran. Untuk membedakan istilah standar tersebut, maka istilah standard diberi makna norme, sedangkan etalon dalam bahasa Inggris diartikan measurement standard. (Badan Standarisasi Nasional, 2014:12)

Standar adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pengalaman, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya. Dari kata standar maka munculah kata standarisasi yang artinya proses merumuskan, menetapkan, menerapkan, dan merevisi standar, yang dilaksanakan secara tertib melalui kerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 102 Tahun 2000).

“Sertifikasi ISO atau International Organization For Standardization merupakan badan standarisasi non pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan citra perusahaan, kinerja, daya saing, memperbaiki manajemen perusahaan dengan menerapkan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan tindakan perbaikan untuk mengurangi segala resiko. Dengan demikian standarisasi dapat menyelaraskan berbagai produk atau jasa layanan terhadap keinginan para konsumen”. (Berata, 2014:26)

Menurut Rangkuti (2013:12) perkembangan ISO dari 9001:2000 menjadi 9001: 2008 adalah “Sebagai bentuk penyempurnaan terhadap ISO 9001:2000. Perbedaan antara ISO 9001:2000 dan ISO 9001: 2008 adalah pada efektifitas proses yang dilaksanakan pada organisasi tersebut. Artinya, tindakan proses corrective dan preventive yang dilakukan harus secara efektif memiliki dampak positif terhadap perubahan proses yang terjadi dalam organisasi tersebut. Untuk itu pada ISO 9001:2008 lebih berfokus pada efektivitas proses perbaikan secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mengadopsi prinsip manajemen plan, do, check, action (PDCA)”.

### **Prinsip Manajemen Mutu ISO**

Prinsip manajemen mutu merupakan metoda bagaimana cara memimpin, mengatur, dan mengendalikan suatu organisasi atau Badan Usaha. Dengan prinsip-prinsip manajemen itu standar manajemen mutu dapat dioperasikan secara konsisten, sistematis, dan transparan. Artinya prinsip-prinsip ini dipahami untuk mengendalikan manajemen mutu agar dapat mewujudkan keberhasilan di Badan Usaha. Agar proses implementasi ISO 9001:2008 dapat berjalan dengan baik, setiap organisasi perusahaan yang menerapkan ISO 9001:2008 perlu menerapkan delapan prinsip manajemen mutu yang bertujuan untuk mengimprovisasi kinerja sistem agar proses yang berlangsung sesuai dengan perkembangan efektifitas kelanjutan. Kedelapan prinsip tersebut menurut Sunu P (dalam Indriana Lestari, 2012:20) adalah sebagai berikut:

- a. Fokus pada pelanggan
- b. Kepemimpinan
- c. Keterlibatan semua orang
- d. Pendekatan proses
- e. Pendekatan sistem ke manajemen
- f. Perbaikan berkelanjutan
- g. Pendekatan fakta sebagai dasar pengambilan keputusan
- h. Kerjasama yang saling menguntungkan dengan pemasok.

**Tujuan dan Manfaat Standarisasi ISO** Tujuan penerapan standar khususnya ISO- 9001 menurut Suryatama (2014:11) adalah sebagai berikut :

- a. Memenuhi persyaratan pelanggan.
- b. Memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku berkaitan dengan bisnis pertambangan, baik secara nasional/internasional.
- c. Mendapatkan pedoman kerja yang standar dalam pelaksanaan proses operasi konsultasi manajemen dan penempatan tenaga ahli.
- d. Memelihara dan meningkatkan citra perusahaan.

- e. Mengantisipasi persaingan dengan perusahaan sejenis.
- f. Memenuhi persyaratan tender/kontrak suatu pekerjaan/proyek.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Mangkunegara (dalam Prima Nugraha S Sinaga, 2010)

Karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P Robin dalam Asfar Halim Dalimunthe (2009:20) adalah sebagai berikut : inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

### **Kinerja Karyawan**

“Kinerja adalah keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan”. Fikri Amrullah (2015:69)

## **METODE**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian disini dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah standarisasi ISO (X1) 9001: 2008 dan budaya organisasi (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, populasi di PT. Dian Mandiri Resources sebanyak 108 orang. Dengan populasi seperti itu, pengambilan sampel dilakukan dengan rumus Slovin (Umar, 2012:112) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel N = Populasi

e = Selisih atau kesalahan yang direncanakan

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 karyawan, tingkat kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,05)^2}$$
$$n = 85,03$$

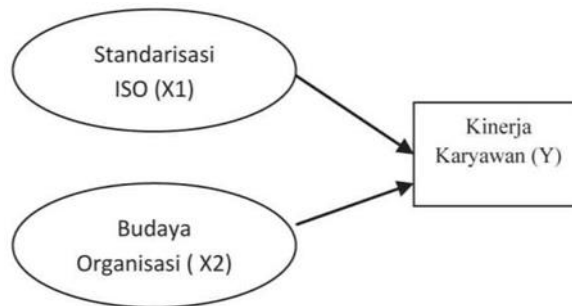
Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 sampel.

### **Kerangka Pikir**

Penelitian yang dilakukan ini akan mengungkap pengaruh Standarisasi ISO 9001:2008 dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang dipaparkan dalam Bab II, dengan menggunakan standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi sebagai

variabel bebas atau independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen, secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Kerangka Pikir**



### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

**Analisis Hipotesis dan Metode Pengujian** Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 17.0

Pengujian :

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Analisis Regresi Berganda
- d. Analisis Korelasi Berganda
- e. Koefisien korelasi
- f. Koefisien determinasi berganda
- g. Uji Hipotesis dengan Menggunakan statistik uji t
- h. Uji Hipotesis dengan Menggunakan statistik uji F

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Data**

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya adalah seluruh karyawan PT. Sumberdaya Dian Mandiri, suatu usaha yang bergerak dibidang jasa konsultan dan outsourcing. Kuesioner penelitian disebar sebanyak 85 kuesioner kepada para responden target. Dari 85 kuesioner yang disampaikan kepada responden, semua kuesioner dikembalikan dan layak digunakan untuk analisis data selanjutnya, sehingga tingkat respon untuk penelitian ini adalah 100%. Berikut ini adalah penjelasan mengenai karakteristik responden.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak daripada responden wanita, yaitu sebanyak 43 orang (50,6%), sedangkan sebanyak 42 orang (49,4%) merupakan responden wanita.

Tabel 4.1  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	43	50,6%
Wanita	42	49,4%
Jumlah	85	100%

Sumber : Data Primer Diolah (Agustus 2017)

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20	2	2,4%
21 – 30	50	58,8%
31 – 40	22	25,9%
> 40	11	12,9%
Jumlah	85	100 %

Sumber : Data Primer Diolah (Agustus 2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas mengenai da- ta responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa responden yang berusia < 20 tahun se- banyak 2 orang (2,4%), responden yang ber- usia 21 – 30 tahun sebanyak 50 orang (58,8%), responden yang berusia 31 – 40 ta- hun sebanyak 22 orang (25,9%), dan sisanya sebanyak 11 orang (12,9%) adalah responden yang berusia > 40 tahun.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan ting- kat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3.

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai data res- ponden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang tingkat pen- didikannya SMU / SMK sebanyak 20 orang (23,5%), tingkat Diploma 3 sebanyak 16 orang (18,8%), Strata 1 sebanyak 48 orang (56,5%), dan sisanya sebanyak 1 orang (1,2%) dengan pendidikan Strata 2.

Tabel 4.3  
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMU / SMK	20	23,5%
Diploma 3	16	18,8%
Strata 1	48	56,5%
Strata 2	1	1,2%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah (Agustus 2017)

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Berdasarkan Masa Kerja**  
 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4  
 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	54	64%
6 – 10 Tahun	16	19%
11 – 15 Tahun	8	9%
16 – 20 Tahun	3	4%
> 20 Tahun	4	5%
Jumlah	85	100%

Sumber: Data Primer Diolah (Agustus 2017)

Berdasarkan pada tabel 4.4, berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 54 orang (64%), responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 8 orang (9%), responden dengan masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 3 orang (4%), dan sebanyak 4 orang (5%) respondeng dengan masa kerja > 20 tahun.

**Pembahasan Uji Validitas**

Syarat minimum untuk dinyatakan valid apa- bila korelasi setiap indikator tersebut besarnya

> 0,3, jika salah satu indikator memiliki nilai

< 0,3 maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dibuang (didrop) (Nurlaela Wati, 2011:84). Variabel Standarisasi ISO

9001:2008 diukur oleh indikator X1.1 – X.1.10, variabel Budaya Organisasi diukur oleh indikator X.2.1 – X2.10, dan variabel Kinerja Karyawan diukur oleh indikator Y1 – Y10. Hasil output uji validasi variabel pada SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5  
 Out Put Uji Validitas X1

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	67.04	207.701	.691	.	.763
Item02	66.88	212.605	.613	.	.770
Item03	67.26	204.813	.774	.	.759
Item04	67.45	202.203	.788	.	.755
Item05	67.49	202.015	.816	.	.755
Item06	67.88	197.653	.799	.	.749
Item07	67.29	206.853	.664	.	.763
Item08	67.41	201.959	.787	.	.755
Item09	67.72	200.681	.820	.	.753
Item10	67.74	202.242	.750	.	.756
X1	35.48	56.372	1.000	.	.927

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Berdasarkan output uji validitas seperti pada gambar di atas menunjukkan nilai indika- tornya lebih dari 0,3, artinya semua item per- nyataan pada variabel X1 dinyatakan valid.



Tabel 4.6  
Out Put Uji Validitas X2

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	69.73	42.200	.508	.	.682
Item02	70.31	42.310	.463	.	.684
Item03	69.91	42.991	.477	.	.687
Item04	69.82	43.647	.493	.	.690
Item05	70.45	44.583	.171	.	.710
Item06	69.69	42.858	.531	.	.685
Item07	70.54	40.489	.502	.	.674
Item08	69.56	42.701	.516	.	.684
Item09	70.62	43.380	.268	.	.700
Item10	70.35	44.136	.282	.	.700
X2	36.89	11.786	1.000	.	.641

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Berdasarkan output uji validitas pada variabel X2, masih terdapat nilai indikator di bawah 0,3. Karena masih memiliki nilai yang rendah, maka indikator-indikator dibawah 0,3 harus didrop. Pada output indikator di atas X.2.5, X.2.9, dan X.2.10 nilainya masih di bawah 0,3 sehingga indikator tersebut harus didrop.

Berdasarkan output diatas merupakan hasil uji validitas setelah direvisi, maka uji validitas tersebut sudah diatas 0,3 dan dinyatakan valid.

Tabel 4.7  
Output Uji Validitas X2 Revisi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	49.85	28.869	.600	.	.719
Item02	50.42	29.128	.525	.	.725
Item03	50.02	29.809	.534	.	.729
Item04	49.94	30.389	.558	.	.733
Item06	49.81	29.726	.589	.	.727
Item07	50.66	27.632	.547	.	.715
Item08	49.68	29.791	.537	.	.729
X2	26.95	8.426	1.000	.	.736

Tabel 4.8 Output Uji Validitas Y

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	63.99	83.583	.584	.	.740
Item02	63.76	88.301	.233	.	.759
Item03	64.14	83.718	.558	.	.741
Item04	64.04	81.987	.701	.	.733
Item05	63.99	80.678	.717	.	.729
Item06	64.13	79.590	.663	.	.727
Item07	64.16	84.734	.510	.	.745
Item08	64.13	81.328	.682	.	.732
Item09	64.31	81.786	.626	.	.734
Item10	64.44	81.939	.632	.	.735
Y	33.74	22.837	1.000	.	.843

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Berdasarkan output uji validitas di atas masih terdapat nilai indikator dibawah 0,3 yaitu pada item Y.2, sehingga indikator pernyataan tersebut harus didrop.

Tabel 4.9  
Output Uji Validitas Y Revisi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	56.55	79.083	.530	.	.753
Item03	56.71	78.948	.528	.	.752
Item04	56.60	76.719	.718	.	.741
Item05	56.55	75.369	.739	.	.736
Item06	56.69	74.167	.891	.	.734
Item07	56.73	79.652	.503	.	.755
Item08	56.69	76.191	.688	.	.740
Item09	56.87	76.400	.650	.	.742
Item10	57.00	76.595	.654	.	.742
Y	30.02	21.499	1.000	.	.856

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Berdasarkan output diatas merupakan hasil uji validitas setelah direvisi, maka uji validitas tersebut sudah diatas 0,3 dan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, suatu variabel dikatakan cukup reliabilitas bila variabel tersebut mempunyai nilai cronbachs alpha lebih besar dari 0,7. (Nurlaela Wati, 2011:84) Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel

Tabel 4.10  
Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.943	11

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Tabel 4.11  
Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.834	8

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.892	10

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Berdasarkan hasil output reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Standarisasi ISO 9001: 2008, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan memiliki cronbach's alpha diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel mempunyai reabilitas yang baik atau mampu untuk mengukur konstruksya.

Tabel 4.13 Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.230	4.555		6.197	.000
	X1	.250	.082	.405	3.056	.003
	X2	-.262	.211	-.164	-1.241	.218

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil diolah SPSS versi. 17

### Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas (X) yaitu standarisasi ISO 9001:2008 (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan, berdasarkan output diatas maka dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Maka

$$Y = 28,230 + 0,250 \text{ ISO} - 0,262 \text{ BO}$$

Dari persamaan regresi berganda di atas diketahui nilai konstanta sebesar 28,230, artinya jika standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi tidak diterapkan maka kinerja karyawan adalah sebesar 28,230. Nilai koefisien regresi standarisasi ISO (X1) sebesar 0,250 artinya setiap kenaikan X1 (standarisasi ISO diterapkan bertambah 1) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 (ko-relasi positif).

Koefisien regresi X2 sebesar -0,262 artinya setiap kenaikan X2 (budaya organisasi bertambah 1) maka kinerja karyawan akan turun sebesar minus 0,262 (korelasi negatif).

Dari persamaan regresi berganda di atas bahwa variabel standarisasi ISO 9001: 2008 mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Korelasi Berganda

TABEL 4.14 ANALISIS KORELASI

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.303	.085
	X1	.303	1.000	.616
	X2	.085	.616	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.002	.220
	X1	.002	.	.000
	X2	.220	.000	.
N	Y	85	85	85
	X1	85	85	85
	X2	85	85	85

Sumber : Hasil diolah SPSS versi.17

Nilai korelasi pada variabel standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,303. Artinya terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 dengan kinerja karyawan, dan hubungan antara kedua variabel tersebut searah dengan tingkat keeratannya dikategorikan rendah.

Sedangkan korelasi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,085. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dan hubungan antara kedua variabel tersebut searah meskipun tingkat keeratannya sangat rendah.

Berdasarkan angka korelasi, variabel standarisasi ISO 9001:2008 lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibanding variabel budaya organisasi.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda

Tabel 4.14  
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.087	4.430

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil diolah SPSS versi. 17

Sementara itu nilai korelasi secara simul- tan berdasarkan output diatas diperoleh r sebesar 0,330 angka ini menggambarkan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara variabel standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $r = 0,330$  berdasarkan pada tabel 3.6 pedoman interpretasi koefisien korelasi, pengaruh variabel standarisasi ISO 9001: 2008 dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dikategorikan rendah. Untuk nilai  $r^2$  (R Square) analisis simultannya adalah sebesar 0,109 atau sebesar 10,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi, dan sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis Menggunakan Uji t

Untuk menguji keberartian secara parsial pengaruh antara variabel standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis.

Rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0$  = diduga tidak terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = diduga terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansinya adalah 5% keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dilakukan dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001: 2008 terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16 Hipotesis Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.230	4.555		6.197	.000
	X1	.250	.082	.405	3.056	.003
	X2	-.262	.211	-.164	-1.241	.218

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil diolah versi. 17

$T_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil output SPSS pada variabel X1 adalah 3,056 dan pada  $T_{tabel}$  nya adalah 1,989. Maka  $3,056 > 1,989$ . Artinya  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  sehingga hipotesis diterima, dengan nilai probabilitas pada kolom signifikan sebesar 0,003 jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diambil hipotesis bahwa : “Benar terdapat pengaruh standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan”

Dan untuk menguji keberartian secara parsial pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis.

Rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0$  = diduga tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansinya adalah 5% keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dilakukan dengan syarat sebagai berikut:

1) Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Jika  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.17 hasil output SPSS diperoleh  $T_{hitung}$  sebesar -1,241 dan pada  $T_{tabel}$  nya 1,989. Maka  $-1,241 < 1,989$ . Artinya  $T_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $T_{tabel}$  sehingga hipotesis ditolak, dengan nilai probabilitas pada kolom signifikan sebesar 0,218 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diambil hipotesis bahwa : “Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”.

### Dengan Menggunakan Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ataupun dengan melihat angka signifikansinya (probabilitas).

Rumusan hipotesisnya adalah :

$H_0$  = diduga tidak terdapat pengaruh antara standarisasi ISO dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = diduga terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansinya adalah 5% keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dilakukan dengan syarat sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17 Hipotesis Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.385	2	98.192	5.002	.009 <sup>a</sup>
	Residual	1609.568	82	19.629		
	Total	1805.953	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil diolah SPSS Versi. 17

$F_{hitung}$  yang diperoleh dari output SPSS pada gambar 4.12 adalah sebesar 5,002 dan  $F_{tabel}$  nya adalah 3,11. Maka  $5,002 > 3,11$ . Artinya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , sehingga hipotesis diterima, dengan nilai probabilitas pada kolom signifikansi sebesar 0,009, jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diambil hipotesis bahwa: “Benar terdapat pengaruh antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan”.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian mengenai pengaruh standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara standarisasi ISO 9001:2008 terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $T_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil output SPSS pada variabel X1 adalah sebesar 3,056 dan pada  $T_{tabel}$  nya adalah 1,989 dan nilai probabilitas kolom signifikannya sebesar 0,003.

- b. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Thitung sebesar - 1,241 dan pada Ttabel nya 1,989 dan nilai probabilitas pada kolom signifikannya sebesar 0,218.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara standarisasi ISO 9001:2008 dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan rendah dimana nilai  $r^2$  (R Square) sebesar 10,9%.

### **Saran**

Melihat dari hasil penelitian yang telah dibuat maka peneliti ingin membarikan saran kepada perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat agar dapat memajukan perusahaan diantaranya yaitu :

- a. Mengadakan training ISO 9001:2008 secara merata pada seluruh karyawan agar pemahaman karyawan semakin luas mengenai pentingnya standarisasi ISO 9001:2008.
- b. Peneliti juga menyarankan agar standarisasi ISO 9001:2008 terus dijadikan pedoman sistem mutu agar dapat mendukung pelaksanaan kegiatan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultan dan outsourcing yang telah bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan besar.
- c. Diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan pegawai mau memahami arti dari budaya organisasi.
- d. Mengadakan training pelatihan keterampilan karyawan berkesinambungan dan merata agar kemampuan semua karyawan meningkat sehingga bisa berkontribusi dalam memajukan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amrullah, Fikri, 2015, Pengaruh Penerapan ISO 9001:2000 Dan Penerapan Audit Mutu Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pada SAMSAT Kota Tangerang, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Berata, I Komang Oko, 2014, Panduan Praktis HRD & GA, Cetakan Empat, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Dalimunthe, Asfhar Halim, 2009, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Informasi dan Pengeloaan Data Elektronik Kota Medan, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Hasib, Hasibuan S.P, Melayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juana Priyantini ad al, Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja, Jurnal Buletin Ilmu Ekonomi Vol. 21 No. 1 Februari 2016
- KiKiswanto, 2007, Implementasi Manajemen Kualitas dan Pengaruhnya Pada Kinerja Perusahaan Ditinjau Dari Sudut Pandang Total Quality Manajemen Studi Empiris Terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah, Tesis, Program Pasca Sarjana Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Lestari, Indriana, 2012, Pengaruh Sistem Penjaminan Mutu Internal Dan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Universitas Katolik Indonesia Atmajaya Jakarta, Tesis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia, Jakarta
- Nasional, Badan Standarisasi, 2014, Pengantar Standarisasi, Edisi Kedua, Jakarta: BSN

- Nasution, M. Nur, 2015, Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Manajemen), Edisi Ketiga, Bogor: Ghalia Indonesia
- Nurlaela Wati, Lela, 2011, Modul Praktikum Statistik Terapan SPSS Versi 17, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No. 102,2000, Standarisasi Nasional
- Pratama, Yoga, 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor, Skripsi, Program Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia
- Purba Debbie Tiur J ad al, Analisis Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 Terhadap Kinerja Karyawan PT. X, e-Journal Teknik Industri FT USU Vol. 1 No. 1, Februari 2014.
- Rangkuti, Freddy, 2013, Customer Service Satisfaction & Call Center Berdasar- kan ISO 9001, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sobirin, Achmad, 2009, Budaya Organisasi Pengertian, Makna, Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi, Edisi Kedua, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Sinaga, Prima Nugraha, Pengaruh Budaya Or- ganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara, Skripsi, Fakul- tas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Uni- versitas Sumatera Utara, Medan
- Sudaryono, 2014, Budaya & Perilaku Orga- nisasi, Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia
- Supriyadi, Eko, 2012, Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001 : 2008 Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Sedayu Bantul, Skripsi, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- Suryatama, Erwin, 2014, Aplikasi ISO sebagai Standar Mutu, Cetakan Pertama, Jakarta: Kata Pena