

# **PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG UNIT RAMBUTAN**

**M. Anton Septadi<sup>1</sup> & Zunaidah<sup>2</sup>**

## **ABSTRACT**

PDAM Tirta Musi Palembang is one of firms own by local state entrusted to manage water supply in the surrounding area. This firm used work culture environment to do their activities, heightening their sense of productivity aligns with firm's goal: to ensure society's development regarding social aspect, economy, health, and civil service. This research is entitled to understand effects of those work culture environment with worker's productivity in PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. In this research, researcher used library research, questioner, and observation as instrument to collect data. After all those primary data collected, then researcher calculated data using Statistical program SPSS Version 16.0. Testing used in this research is data validation testing; reliability validation; and normality validation. This research yielding results that work culture environment have significant effect in worker's productivity. On the other hand, productivity not only effected by work culture, but also by motivations; compensations; leadership; and other factors. In this opportunity, researcher would also suggest to firm and related to do further research to understand other factors that can also effect worker's productivity.

*Keywords: Work Culture and Worker's Productivity*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2007:301). Budaya pada dasarnya memiliki keunikannya tersendiri, baik antar negara, pulau, provinsi, kota, kabupaten, desa, dan pedalaman sekalipun memiliki keragaman akan budayanya masing-masing. Budaya perusahaan adalah semua sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami meyakini sistem nilai-nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan (Robbins, 2003:122). Hal ini disebabkan karena, adanya suatu bentuk akan kecintaan terhadap kebiasaan, tradisi, seni, dan atau hal lainnya yang terdapat pada setiap tempat yang berbudaya.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi, budaya organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan, organisasi tergantung dasar nilai, keyakinan dan norma. ( John, Robert, dan Michael, 2006:313).

Provinsi Sumatera Selatan dengan Ibu Kota Palembang memiliki berbagai aspek budaya yang berbeda dengan aspek budaya yang ada pada Provinsi Jawa barat misalnya. Dalam rangka peringatan hari kemerdekaan bangsa Indonesia atau tepatnya pada tanggal 17 Agustus kota Palembang selalu mengadakan lomba perahu hias atau

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

bidar di pelataran sungai musi. Selain itu masyarakat yang beketurunan Tionghoa setiap datangnya hari raya Cap Go Me, umatnya akan berdatangan ke Pulau Kemaro untuk berdoa dan sembayang, hal seperti ini hanya ada dikota Palembang dan sekitarnya. Pada dasarnya budaya itu merupakan tradisi atau kebiasaan yang sering dilakukan oleh orang, kelompok, atau organisasi tertentu untuk dapat meneruskannya pada aktivitas dan kegiatan berikutnya dikemudian hari.

Di dunia terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen SDM Global, yakni politik, ekonomi, budaya, dan hukum. Didalam faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen SDM Global salah satunya adalah budaya. Budaya suatu organisasi yang mensosialisasi orang (Robbins, 2003 :312). Jadi, budaya adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi manajemen SDM, yang dapat menjadi masalah apabila keadaannya terhalang pada suatu hal tertentu. Untuk itu manajemen SDM harus memperhatikan faktor terkait khususnya budaya, karena apabila kebiasaan terus dibiarkan akan merusak budaya yang ada pada suatu perusahaan khususnya pada manajemen perusahaan atau organisasi.

Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2003: 308). Perusahaan atau organisasi membuat standar kerja guna untuk menciptakan anggota atau karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi. Banyak anggota atau karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga terciptanya budaya kerja yang dapat membuat produktivitas kerja anggota atau karyawan menurun. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan oleh anggota atau karyawan dapat menjadikan suatu kebiasaan yang sulit untuk mengubahnya, sehingga memerlukan waktu untuk mengubahnya kembali.

Anggota atau karyawan tidak hanya membuat standar kerja tersebut menjadi suatu budaya yang akan menurunkan produktivitas kerjanya, tetapi dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dengan segera menjadikan tujuan perusahaan atau organisasi segera terealisasi dengan cepat. Untuk itu banyak anggota atau karyawan yang menciptakan sendiri budaya kerjanya, karena setiap individu memiliki karakternya masing-masing dan juga mempunyai tingkat kecerdasan yang berbeda-beda. Seseorang dapat menciptakan budayanya sendiri sesuai dengan tingkat kecerdasannya, yang dapat membuat suatu produktivitas kerja yang tinggi serta berdampak baik bagi perusahaan atau organisasi.

Produktifitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan (*output*), (Sinungan, 2003: 12). Produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mulyono (2004:3) mengemukakan bahwa “Produktifitas adalah hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”.

Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia khususnya Palembang, perusahaan daerah air minum atau yang biasa disebut PDAM. PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan adalah kantor pusat perusahaan PDAM Tirta Musi yang ada dipalembang, kantor ini memiliki lebih dari 500 orang karyawan.

Berdirinya PDAM Tirta Musi Palembang merupakan peninggalan zaman Belanda, dimana pembentukan PDAM Tirta Musi Palembang sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berdasarkan keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Palembang No. 30 Tahun 1995 tentang susunan organisasi, tata kerja jenjang pangkat dan jabatan PDAM Tirta Musi Palembang, tugas pokok Perusahaan Daerah adalah mengelola air minum dan sarana air di daerah, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial ekonomi, kesehatan dan pelayanan umum.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Perusahaan Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat konsumen dalam menyediakan air minum.
2. Menyelenggarakan kemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat.
3. Meningkatkan pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan pembangunan daerah.

Masyarakat Palembang adalah salah satu pelanggan dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi, dengan harapan mendapatkan pelayanan yang baik dari perusahaan untuk mendapatkan air bersih, khususnya pada bagian pelayanan yang bertugas melayani pelanggan air bersih PDAM. PDAM adalah salah satu badan usaha milik daerah, yang berarti memiliki banyak karyawan yang terlibat di dalamnya, dengan memiliki berbagai karakter, kecerdasan, emosional, dan latarbelakang pendidikan yang berbedada-beda. Dengan kata lain, perusahaan tidak dapat mengatur karyawan dengan baik, maka dari itu banyak penyimpangan yang terjadi terhadap standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan sehingga menciptakan budaya kerja pada perusahaan. Budaya kerja yang diciptakan dapat membantu perusahaan untuk merealisasikan tujuannya dengan baik atau bahkan tidak bisa mencapai tujuan tersebut.

Budaya kerja yang diterapkan oleh PDAM Tirta Musi Palembang adalah sebagai berikut : *Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang*

- 1) Datang tepat waktu
- 2) Ikut apel
- 3) Pulang tepat waktu
- 4) Masuk kerja
- 5) Tidak sering izin
- 6) Memakai pakaian dinas sesuai peraturan
- 7) Bekerja terprogram
- 8) Bekerja dengan tanggung jawab
- 9) Pekerjaan yang terorganisir
- 10) Bertata krama dan sopan santun

Budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Misalnya apel pagi sering telat, tetapi di dalam membuat laporan akhir selalu tepat dan cepat, atau sering tidur di dalam kantor setelah pekerjaan selesai padahal belum jam istirahat. Hal ini dapat menjadi budaya kerja dan akan menjadikannya suatu kebiasaan yang sulit untuk menghilangkannya apabila telah menjadi tradisi atau semacam hobi.

Berdasarkan latarbelakang di atas dan pengamatan saya secara langsung dilapangan terhadap perusahaan, karyawan, dan lingkungan, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dan analisis dengan judul "**Pengaruh Budaya Kerja**

## **Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan”.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang terdapat didalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan pengalaman bagi peneliti mengenai bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan dan menambah ilmu pengetahuan bagi penulis serta sebagai salah satu bahan kajian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Secara Praktik

a. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi bagi perusahaan untuk melihat bagaimana budaya kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktivitas lainnya sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan terarah.

b. Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan apabila peneliti berikutnya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan dapat memotivasi bagi peneliti lainnya untuk bisa mengembangkan pemikiran-pemikiran yang lebih dalam lagi mengenai budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja menurut Robins (dikutip dalam Wibowo. 2010), adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh para anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama. Menurut Greenberg dan Baron (dikutip dalam Wibowo. 2010), menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Triguno (dikutip dalam Wibowo. 2010), budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya perusahaan adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan dijadikan sebagai filosofi kerja karyawan (Moeljono, 2003:17). Budaya perusahaan adalah nilai praktik yang dimiliki bersama diseluruh kelompok dalam satu perusahaan, sekurang-kurangnya dalam manajemen senior. Budaya suatu organisasi terdiri dari nilai yang dianut bersama dan norma perilaku kelompok, menurut Kotter dan Heskett (dikutip dalam Eleonora Pitriana. 2008:18).

Budaya kerja adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan, menurut Kreitner dan Kinicki (dikutip dalam Wibowo. 2010). Pendapat lain dikemukakan oleh Schein (dikutip dalam Wibowo. 2010), yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah :

1. *Observed behavior regularities when people interact* (keteraturan perilaku yang teramati apabila orang berinteraksi).
2. *The norms that are envolve in working group* (norma-norma yang berkembang dalam kelompok kerja).
3. *The dominant values responded by organization* (nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi).
4. *The philosophy directing the organization* (filosofi yang mengarahkan kebijakan organisasi).
5. *The rule of game for getting along in the organization* (aturan permainan yang harus ditaati untuk dapat diterima sebagai anggota didalam organisasi).

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efektivitas masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya. (Muchdarsyah, 2010:102).

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. (Sinungan, 2008:2). Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Malayu, 2008:126).

Menurut, Sinungan (2005:1) produktivitas merupakan sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga, dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif, dan efisien.

Menurut, Sinungan (2005:3), Kerja produktif memerlukan prasyarat sebagai faktor pendukung, yaitu :

1. Kemauan kerja yang tinggi.
2. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja.
3. Lingkungan kerja yang nyaman.
4. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.
5. Jaminan sosial yang memadai

6. Kondisi kerja yang manusiawi
7. Hubungan kerja yang harmonis.

### **Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Menurut, Sedarmayanti (2010:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Menurut, Malayu (2008:126), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Dapat disimpulkan bahwa masukan (*input*) tersebut budaya yang meliputi keyakinan, sikap, dan nilai dengan hasil (*output*) produktivitas.

Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2003:308). Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan/pegawai dalam menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sedangkan produktivitas adalah hasil kerja yang didapat setelah seorang karyawan/pegawai melakukan aktivitas pekerjaan. Jadi, kinerja dan produktivitas adalah hasil (*output*) yang didapat dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai/karyawan.

Menurut, Gaspersz (2003:130) produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara tenaga kerja dan pelanggan yang mencakup :

- a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan,
- b. Penampilan tenaga kerja, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian,
- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, antara lain :

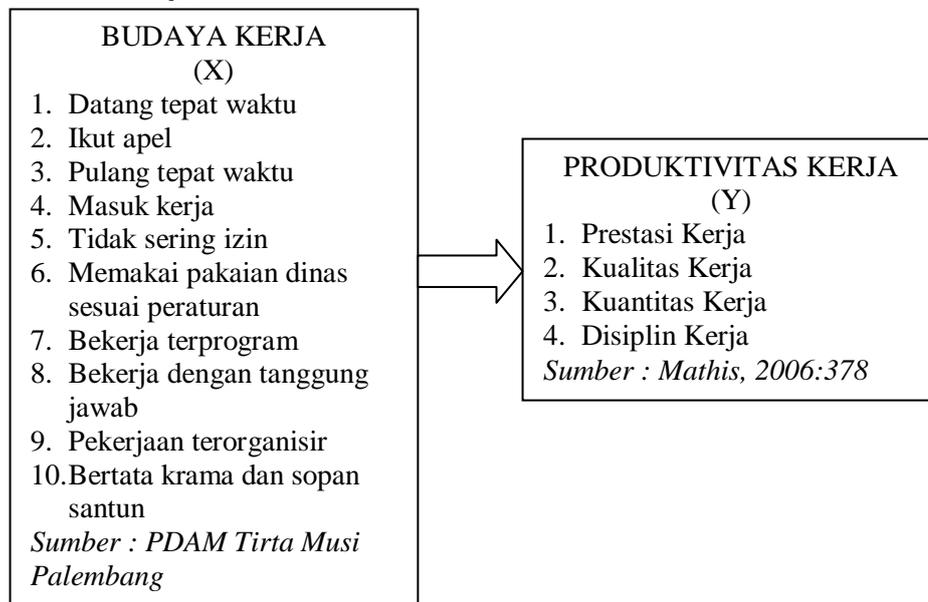
1. Djokosantoso Moeljono, Guru Besar Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (2002). Dengan Judul disertasinya : **“Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Produktivitas Pelayanan kepada Nasabah di Bank Rakyat Indonesia”**. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan korelasi ganda  $R = 0,595$ , koefisien determinasi =  $0,354$ ,  $F = 126,899$ ,  $p = 0,000$ , sangat signifikan. Jadi faktor-faktor budaya korporat secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap pelayanan kepada nasabah. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa tiap-tiap faktor budaya korporat secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pelayanan kepada nasabah, diterima : artinya, semakin efektif budaya korporat dilaksanakan, akan semakin meningkatkan produktivitas pelayanan di PT Bank Rakyat Indonesia.
2. Taufiqurrohman S. Karyawan balai diklat keagamaan palembang. (2013). Dalam penelitiannya yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Palembang”**. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Diklat Keagamaan. Dari perhitungan komputer, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $0,659$  atau  $65,90\%$  yang berarti

mempunyai hubungan/pengaruh yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat juga diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,434. Nilai ini berarti bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja adalah 43,40 %. Dengan kata lain kontribusi efektif Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Balai Diklat Keagamaan Palembang adalah sebesar 0,434 atau 43,40 sedangkan selebihnya 56,60 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Fanny Aprilia Rachman, Mahasiswi Universitas Padjajaran, Yogyakarta (2012). Dengan judul skripsi : **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi”**. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki hubungan searah dengan keeratan hubungan sebesar 0,647 dan kontribusi budaya kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 41,9%. 50,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pelaksanaan budaya kerja demi tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi pada PT. Bank Rakyat Indonesia , Tbk Kantor Cabang Sukabumi.

### **Kerangka Konseptual**

Dari beberapa teori-teori yang dijelaskan diatas, maka peneliti sajikan kerangka konseptual yang dapat dijadikan penuntun alur pikir peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat pengaruh antara variabel X (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen). Dimana variabel X (Budaya Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).



### **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual dalam penelitian ini, peneliti mencoba membuat suatu hipotesis bahwa : Budaya Kerja

Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

## METODE RISET

### Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan penelitian ini sebagai penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

### Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan yang berjumlah 38 orang karyawan. Dalam hal ini, peneliti akan mengambil seluruh populasi jumlah karyawan yang ada pada bagian pelayanan yang berjumlah 38 orang karyawan.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### Variabel Penelitian

Dalam penelitian “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan” terdapat dua variabel :

1. Variabel Bebas : Budaya Kerja (X)  
Indikator Budaya Kerja :
  - Datang Tepat Waktu (X1)
  - Ikut Apel (X2)
  - Pulang Tepat Waktu (X3)
  - Masuk Kerja (X4)
  - Tidak Sering Izin (X5)
  - Memakai Pakaian Dinas Sesuai Peraturan (X6)
  - Bekerja Terprogram (X7)
  - Bekerja Dengan Tanggung Jawab (X8)
  - Pekerjaan Yang Terorganisir (X9)
  - Bertata Krama Dan Sopan Santun (X10)*(Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang)*
2. Variabel Terikat : Produktivitas Kerja (Y)  
Indikator Produktivitas Kerja :
  - Prestasi Kerja (Y1)
  - Kualitas Kerja (Y2)
  - Kuantitas Kerja (Y3)
  - Disiplin Kerja (Y4)*(Sumber: Mathis, 2006:378)*

#### Definisi Operasional

##### Budaya Kerja *(Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang)*

1. Datang tepat waktu  
Pimpinan, karyawan, dan pekerja hadir diperusahaan tepatpada waktunya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ikut apel

- Pimpinan, karyawan, dan pekerja yang mengikuti upacara/apel serta doa bersama yang biasa dilakukan setiap pagi.
3. Pulang tepat waktu  
Pimpinan, karyawan, dan pekerja yang mentaati peraturan kehadiran yang ada, pulang kerja tepat pada waktunya sesuai jadwal, misal pulang ditetapkan jam 4.
  4. Masuk kerja  
Pimpinan, karyawan, dan pekerja dapat hadir pada jam kerja tanpa ada alasan sakit, izin, dan tanpa keterangan serta izin yang disertai keterangan tertulis.
  5. Tidak sering izin  
Pimpinan, karyawan, dan pekerja yang jarang sekali untuk izin kerja, yang disebabkan karena sakit dan izin atau tanpa keterangan, sehingga pekerjaan terbengkalai serta izin sakit yang disertakan keterangan tertulis.
  6. Memakai pakaian dinas sesuai peraturan  
Pimpinan, karyawan, dan pegawai memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan pakaian yang dipakai pada hari-hari kerja tertentu.
  7. Bekerja terprogram  
Pimpinan, karyawan, dan pekerja yang bekerja dengan terstruktur sesuai dengan program kerja yang ada.
  8. Bekerja dengan tanggung jawab  
Merupakan suatu kewajiban dan wewenang yang harus dikerjakan dan dilakukan oleh pimpinan, karyawan, dan pekerja berdasarkan ketentuan dari perusahaan berdasarkan pekerjaan masing-masing.
  9. Pekerjaan yang terorganisir  
Merupakan suatu pekerjaan pimpinan, karyawan, dan pekerja yang melakukan pekerjaan dengan teratur sesuai dengan jadwal yang semestinya sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dan terarah
  10. Bertata krama dan sopan santun  
Pimpinan, karyawan, dan pekerja, memberikan rasa saling memiliki dan menghargai serta menghormati satu dengan yang lainnya dengan cara senyum dan salam pada setiap rekan kerja atau orang lain.

#### **Produktivitas Kerja** (*Sumber: Mathis, 2006:378*)

1. Prestasi Kerja  
Hasil yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
2. Kualitas Kerja  
Merupakan mutu produk yang dihasilkan dan baik tidaknya pekerjaan itu dilakukan.
3. Kuantitas Kerja  
Jumlah yang harus diselesaikan, berapa banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan.
4. Disiplin Kerja  
Disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur produktivitas.

#### **Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan pengukuran langsung terstruktur, yaitu dengan memberikan kuesioner kepada pimpinan maupun kepada para karyawan perusahaan

bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Pengukuran ini menggunakan skala *Likert*. Skala ini mengukur tingkat kesetujuan/ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Istijanto (dikutip dalam Caroline 2009).

Adapun pemberian skor dalam skala *Likert* tersebut, yaitu :

1. Skor 5 : Sangat Setuju
2. Skor 4 : Setuju
3. Skor 3 : Ragu-Ragu
4. Skor 2 : Tidak Setuju
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

## **Jenis Data dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif  
Peneliti menggunakan data kualitatif dalam penelitian ini, yakni data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat atau gambar. Dengan melalui observasi (pengamatan) secara langsung di lapangan (perusahaan PDAM Tirta Musi Palembang) bagian pelayanan Unit Rambutan.
2. Data Kuantitatif  
Dalam hal ini peneliti juga menggunakan data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif ini didapat melalui kuesioner yang ditujukan pada karyawan dan atasan langsung di perusahaan PDAM Tirta Musi Palembang Bagian Pelayanan Unit Rambutan .

### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung dari sumber asli, seperti wawancara, observasi, dan kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang sudah jadi atau sudah diolah diperoleh dari dokumentasi dan pencatatan dari perusahaan yang bersangkutan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data dan informasi yang diperlukan didalam penulisan ini dikumpulkan dan diolah sendiri oleh perusahaan yang menerbitkan atau menggunakannya dan mengelolanya sendiri. Dan dengan demikian memperoleh data secara langsung dari objek yang diteliti dengan menggunakan :

1. Penelitian Kepustakaan  
Merupakan pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku bacaan yang sesuai dengan masalah terkait, literatur, serta artikel terkait permasalahan melalui media cetak dan internet.
2. Penelitian Lapangan
  - Kuesioner, yaitu dengan cara membagikan lembaran kuesioner atau daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti kepada pimpinan dan karyawan untuk diisi sesuai dengan faktanya dan kemudian mengembalikannya kembali dengan peneliti.

- Observasi, yaitu dengan cara melihat secara langsung pada tempat dimana pimpinan dan karyawan perusahaan bekerja dengan memperhatikan apa yang dikerjakannya, peralatan apa yang dipakai dan lain sebagainya.

### **Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh akan dimasukkan kedalam Program Statistik SPSS versi 16. Selanjutnya *output* dari hasil kuesioner akan memberikan informasi berapa besar tingkat validitas, tingkat reliabilitas, tingkat normalitas serta berapa besar tingkat signifikan yang dihasilkan antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

### **Validitas**

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. (Sugiyono, 2004:271). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Window Release* versi 16. Dimana analisis hasil dapat dilakukan dengan membaca kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC). Apabila koefisien pada kolom CITC  $\geq 0.5$  maka instrumen penelitian dikatakan valid, sedangkan untuk nilai CITC yang  $\leq 0.5$  harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yakni  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### **Reliabilitas**

Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2004:273). Untuk menguji keandalan variabel dilakukan uji reliabilitas dengan nilai *reliability coefficients* (alpha)  $> 0.6$ . ini berarti tingkat kesalahan pengukuran rendah sehingga dikatakan reliabel. Dari hasil uji ini akan menunjukkan data yang reliabel apabila nilai alpha secara keseluruhan berada di atas 0.6 ini berarti alat ukur yang digunakan baik dan memenuhi persyaratan.

### **Normalitas**

Normalitas adalah suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal. (Sugiyono, 2004 :69). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan tingkat signifikansi 5% sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak.

Apabila dari hasil pengujian dengan menggunakan validitas, reliabilitas, serta normalitas data yang terkumpul dengan menggunakan kuesioner ini dapat dinyatakan valid, reliabel, dan normal maka data tersebut layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Dalam penelitian ini persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y** = Variabel dependen (Produktivitas Kerja)
- a** = Konstanta
- b** = Koefisien regresi
- X** = Variabel independen (Budaya Kerja)
- e** = Standar error

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tidak bebas. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dengan *degree of freedom* (df) dengan rumus  $n - k - 1$  dengan tujuan untuk menentukan F tabel dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - r^2) / (n - k)}$$

Dimana :  $R^2 = \frac{ESS}{TSS}$

Keterangan :

$R^2$	=	Koefisien Determinasi
ESS	=	<i>Explained Sum of Squared</i>
TSS	=	<i>Total Sum of Squared</i>
$1 - r^2$	=	<i>Residual Sum of Squared</i>
N	=	Jumlah Observasi
K	=	Jumlah Variabel bebas

Membandingkan hasil  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_1$  diterima.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak.

### 2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dengan *degree of freedom* (df) dengan rumus:

$n - 2$  dengan tujuan untuk menentukan t tabel.

Membandingkan hasil t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika t hitung  $>$  t tabel berarti  $H_1$  diterima.

Jika t hitung  $\leq$  t tabel berarti  $H_0$  ditolak.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan

Pada analisis regresi sederhana mengenai pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan, yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan, sedangkan yang menjadi variabel independennya (X) adalah budaya kerja.

Dari analisis data menggunakan perhitungan regresi sederhana pada program SPSS 16.0 maka didapat hasil sebagai berikut :

**Data Regresi Sederhana Variabel Utama**

		Produktivitas	Budaya
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.192
	Budaya	.192	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000
	Budaya	.000	.
N	Produktivitas	38	38
	Budaya	38	38

*Sumber : Pengolahan Data Primer*

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, maka dapat kita ketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan produktivitas kerja. Dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig. (1-tailed)) < 0.05. dari tabel diatas nilai signifikansi (sig. (1-tailed) sebesar 0.000.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.192 <sup>a</sup>	.521	.479	1.831

a. Predictors: (Constant), Budaya

*Sumber : Pengolahan Data Primer*

Dari tabel terlihat bahwa determinasi (R Square) sebesar 0.521 hal ini menandakan bahwa 52.1% dari variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 47.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dianggap tetap (*ceteris paribus*), seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

**Hasil Uji F (F Test)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.639	1	4.639	1.383	.000 <sup>a</sup>
	Residual	120.729	36	3.354		
	Total	125.368	37			

a. Predictors: (Constant), Budaya

b. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber : Pengolahan Data Primer*

Dari hasil analisis regresi pada budaya kerja (X) dan produktivitas kerja (Y), dalam hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 1.383 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini berarti model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu budaya kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas (Y)

Koefisien Regresi Sederhana						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.045	6.144		4.565	.247
	Budaya	.081	.069	.192	1.176	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

*Sumber : Pengolahan Data Primer*

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, diketahui bahwa variabel independen atau variabel budaya kerja mempunyai angka signifikansi di bawah 0.05 sehingga variabel tersebut berpengaruh secara statistik untuk memprediksi produktivitas kerja.

Dari pengolahan data diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 28.045 + 0.081X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Budaya Kerja

Berikut interpretasi dari persamaan regresi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan, yaitu :

Bahwa ternyata budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Tetapi, sebagian lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan. Motivasi, kompensasi, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer didapat persamaan regresi sederhana  $Y=28.045+0.081X$  ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y atau dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pada penelitian terdahulu oleh Fanny Aprilia Rachman, Mahasiswi Universitas Padjajaran, Yogyakarta dengan judul skripsi “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi”. Hasil penelitian tersebut menghasilkan persamaan regresi  $Y=0.419+0.647X$  ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pada penelitian terdahulu oleh Willson Gustiawan, Mahasiswa Politeknik Negeri Universitas Andalas, Padang dengan judul penelitian “Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Argha Karya Prima Industri”. Hasil Penelitian tersebut dengan R-Square = 0,720. Secara parsial budaya organisasi mampu berpengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi yang kuat untuk perubahan yang linier terhadap produktivitas kerja karyawan dengan R-Square = 0,613. Secara parsial lingkungan kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi yang kuat terhadap perubahanyang linier terhadap produktivitas kerja dengan R-Square = 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas, walaupun penelitian ini menggunakan dua variabel.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengolahan data primer dan juga berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Apabila dikaitkan dengan objek maka menjadi, budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan hasil penelitian dengan variabel independen budaya kerja dan variabel dependen produktivitas kerja bahwa berpengaruh signifikan dan positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

### **Saran**

1. Diharapkan agar karyawan/ti dapat menerapkan semua budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksanakan. Terutama dalam hal pulang tepat waktu dan tidak sering izin, karena masih adanya karyawan/ti tidak setuju dengan indikator budaya ini.
2. Diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, karena masih adanya karyawan/ti dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu dengan cara menerapkan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat diketahui cara yang bagaimana untuk meningkatkan produktivitas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Brahmasari, Ida A. & Suprayetno Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.
- Dedy. Budaya Kerja. Diambil pada tanggal 1 September 2012 pukul 21:25 WIB. <http://dedylondong.blogspot.com/2011/10/budaya-kerja.html>
- Fakultas Ekonomi UNSRI. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Unsri*. Inderalaya: Unsri.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan Malayu. 2008. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Gramedia.
- Ivancevich M. John, Konopaske Robert, dan Matteson T. Michael. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

- Koesmono H. Teman. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, Vol. 7 No. 2, September 2005: 171-188.
- Kreitner R and Angele Kinichi. 2003. *Organizational Behavior*. Terjemahan Erdy Swandy. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis L. Robert and Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen S.D.M*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Moleong J. Lexy. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Nowipa, Reza. 2009. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Skripsi* : Universitas Gunadarma.
- Pitriana, Eleonora. 2008. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM & Umum Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran II (Upms II) Palembang. *Skripsi* : Universitas Sriwijaya.
- Rizal, Hanif. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* : Universitas Diponegoro.
- Robbins S. Ptephen. 2001. *Organization Behaviour*, Alih Bahasa Hadyana. Jakarta : Prenhaltindo.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinungan Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Lusita. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan). *Skripsi* : Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Budaya Organisasi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [www.google.co.id](http://www.google.co.id)
- Yanna. 2011. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di JM Pasaraya (Letkol Iskandar) Palembang. *Skripsi* : Unversitas Sriwijaya.