

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda

Mulyani^{1*}, Ermi Utami²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia¹

Email: Mulyaniraya@gmail.com

Diterima: 04/08/20

Revisi: 04/08/20

Diterbitkan: 28/04/21

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap produktivitas karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen (X) yaitu budaya organisasi dan variabel depend en (Y) yaitu produktivitas karyawan. Objek penelitian yang diambil datanya adalah karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda

Metodologi: Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar melalui Google Form. Populasi yang ada pada objek adalah 47 orang dan keseluruhan dijadikan sampel berdasarkan Teknik Sampel Jenuh atau Saturation Technic Sample. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas Analisis regresi linear sederhana dengan nilai signifikan .000 dan pengujian hipotesis.

Hasil: Hasil menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikannya adalah 0.00 lebih kecil dari 0.05.

Manfaat: Bagi karyawan, meningkatkan pentingnya pemahaman terhadap budaya organisasi di dalam suatu perusahaan. Bagi manajer, hasil penelitian dapat mempengaruhi manajer untuk membuat strategi dengan memahami bagaimana suatu budaya organisasi di dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Abstract

Purpose of study: This research was conducted to examine the effect of organizational culture variables on employee productivity. This analysis uses the independent variable (X), organizational culture and the dependent variable (Y), namely employee productivity. The object of research taken was the data of employees at PT Berkat Anugerah Sejahtera in Samarinda

Methodology: The data collection technique is to use a questionnaire or questionnaire distributed via Google Form. The population of the object is 47 people and the whole sample is based on Saturated Technic Sample or Saturation Technic Sample. The analysis technique uses validity test, reliability test Simple linear regression analysis with a significant value of .000 and hypothesis testing.

Results: The result of using Simple Linear Regression analysis is that organizational culture effect employee productivity with a significant value of 0.00 smaller than 0.05.

Applications: For employees, increasing the importance of understanding the organizational culture within a company. For managers, the results of research can influence managers to make strategies by understanding how an organizational culture in the company to improve employee productivity.

Kata Kunci : *Budaya organisasi, produktivitas karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sebuah persaingan mengharuskan pihak perusahaan untuk melakukan serangkaian penilaian dan evaluasi terhadap nilai-nilai yang telah di terapkan di dalam suatu perusahaan, sehingga dapat menjadi keunggulan untuk berkompetitor bagi perusahaan. Nilai-nilai yang di terapkan di dalam perusahaan terus menerus akan menjadi suatu budaya atau budaya organisasi, sehingga budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan akan menjadi kontrol diri bagi setiap karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan motto lebih baik dari hari kemarin.

Selain itu, Peran karyawan dan target juga dapat menjadi barometer dan ukuran keberhasilan di dalam suatu perusahaan, sebagaimana yang telah di terapkan di dalam perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan, melihat kondisi dan zaman yang telah semakin canggih serta permintaan dunia akan batu bara, minyak dan gas bumi semakin meningkat di setiap tahunnya yang akan menjadi persaingan bagi setiap perusahaan. Namun sejalan dengan itu tak hanya berkaitan dengan permintaan akan hasil alam, kondisi lingkungan pertambangan juga akan menjadi pusat perhatian akan resiko terutama resiko keselamatan bagi karyawan yang nantinya akan berpengaruh dengan produktivitas karyawan,

Sebagaimana telah di programkan oleh kementerian tenaga kerja dan transmigrasi dan telah di atur di dalam undang-undang nomor 19 tahun 1973 tentang K3L. Yang mana K3L juga menjadi salah satu budaya organisasi di dalam perusahaan yang bergerak pada sector pertambangan. Karena lingkungan kerja yang aman juga akan menunjang produktivitas yang baik.

Sebagaimana dalam aktivitasnya di PT Berkat Anugerah Sejahtera bergerak di bidang kontraktor di pertambangan batu bara yang kini sedang berkembang di Samarinda. Perusahaan ini adalah perusahaan pemula dan baru memulai beroperasi dari beberapa tahun sebelumnya. Oleh karena itu karyawan diuntut untuk selalu produktif di dalam bekerja, sehingga diperlukan suatu budaya organisasi yang dapat di pahami dan di lakukan oleh seluruh karyawan dan dapat menjadi karakter atau ciri khas perusahaan ini.

1.1 Budaya Organisasi

Suatu hal yang mengacu pada suatu sistem maupun nilai di dalam perusahaan dan dapat di terapkan di dalam suatu perusahaan maupun organisasi di sebut budaya organisasi Robbins dalam Sembiring (2012). Keunikan atau karakter di dalam sebuah perusahaan menjadi pembeda bagi perusahaan yang bergerak di bidang apapun, selain itu hal ini juga dapat menjadi nilai yang kemudian membentuk suatu sikap dan suatu karakter setiap orang. Sehingga pekerjaan yang baik di dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor internal perusahaan seperti budaya organisasi, faktor internal juga dapat menunjang bagaimana suatu pekerjaan menjadi lebih baik, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai, sehingga menciptakan keberhasilan bagi suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan paling penting dalam suatu organisasi, organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena budaya organisasi dapat membantu organisasi untuk mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut.

1.2 Produktivitas Karyawan

Di dalam suatu perusahaan biasanya mempunyai suatu konsep yang biasa di sebut dengan produktivitas karyawan, karena ini merupakan hal yang harus di perhatikan dan dapat menjadi pokok evaluasi di dalam bergeraknya suatu perusahaan. Yang mana produktivitas individu dapat dinilai melalui apa yang dilakukan oleh individu tersebut di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Suatu potensi dapat menjadi sebuah persepsi dan kreativitas untuk lingkungan dan sekitarnya bagi orang-orang yang ingin selalu produktif di dalam menggunakan kemampuan Sedarmayanti (2009). Maka definisi dari produktivitas merupakan suatu sikap yang di miliki oleh setiap individu maupun karyawan dengan motto hari ini lebih baik dari hari kemarin. Oleh karena itu pun sama jika suatu produktivitas karyawan itu rendah maka akan berpengaruh terhadap seluruh lini perusahaan dan akan berpengaruh terhadap target yang akan di capai. Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang meneliti budaya organisasi dan produktivitas karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Andi Setyawan Suyitno, 2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang, diperoleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor kepemimpinan transformasional, kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk penelitian yang dilakukan oleh (Selvia Aprilyanti, 2017) yang berjudul Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang), penelitian ini menunjukan bahwa faktor usia dan lama bekerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, usia dan masa kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 8,3 persen (%) terhadap produktivitas kerja di perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno, 2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado dan mendapatkan hasil penelitian secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh (Moh Arif Ma'sum, Jun Surjanti, 2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya, memperoleh hasil Gaya kepemimpinan yang ada di PT Kereta Api Indonesia adalah gaya transformasional dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

(Novianti Agustin, 2015) Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang) menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja di PT Astra

International Tbk-Dihatsu Cabang Majapahit Semarang. Pengaruh budaya organisasi 38%, kepemimpinan sebesar 44,9% dan komitmen sebesar 30,1%.

Untuk penelitian (Neelam Tahir, Israr Khan Yousafzai, Dr. Shahid Jan, Muhammad Hashim, 2014) yang berjudul *The Impact of Training and Development on Employees Performance A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan and Productivity* menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antar variabel yang diteliti.

(Salman Habib, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, Muhammad Ibrahim, 2014) penelitian yang berjudul *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn over Intention (MCB Layyah, U micro Finance Bank Layyah, Layyah Sugar Mill, Thermal Power Plant Muzaffar Garh, and NRSP DG Khan) organizations within territory of Multan region, Punjab, Pakistan* menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction and turn over intention*.

Untuk penelitian yang dilakukan oleh (Mariama Zakari, Kofi Poku Wilberforce Owusu-Ansah, 2013) yang berjudul *Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking Industry in Ghana* bahwa terdapat hubungan positif antara *Organizational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from the Banking Industry in Ghana*.

(Prof. Dr. Abdul Ghafoor Awan, 2015) juga meneliti sebuah penelitian yang berjudul *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan* dan mendapatkan hasil bahwa *working environment* memiliki pengaruh terhadap *employee's productivity* di dalam organisasi.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Kadian W. Wanyama, S. N. Mutsotso, 2010) yang berjudul *Relationship between capacity building and employee productivity on performance of commercial banks in Kenya* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *capacity building and employee productivity*.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh beberapa peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang disusun oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah:

Ha : Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda

Ho : Budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda.

2. METODOLOGI

Peneliti melakukan penelitian ini di PT Bekat Anugerah Sejahtera di Samarinda yang beralamat jalan Aminah Syukur Samarinda Kalimantan Timur, PT Berkat Anugerah Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan yang berfokus pada kontraktor di pertambangan batu bara.

2.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai penelitian untuk berfokus di lapangan. Gambaran umum juga dapat dibuat melalui teori-teori yang telah dan dikaitkan ke dalam latar belakang di dalam penelitian ini.

2.2 Populasi dan sampel

Penelitian ini menggunakan populasi berjumlah 100 karyawan namun perizinan dari perusahaan hanya memberikan izin karyawan office sebanyak 47 orang sehingga di dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling *non probability sampling* dan jenis sampennya ialah *saturation sampling* yakni seluruh populasi dapat dijadikan sampel sebanyak 47 karyawan.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dan untuk teknik analisis data menggunakan skala likert.

Tabel 1 : Skala Likert Penilaian Budaya organisasi dan produktivitas Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4

5 SS Sangat Setuju 5

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Rumus dari analisis regresi sederhana yang menggunakan spss 25 tahun 2020, sebagai berikut :

$$Y = a + bX \tag{1}$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- X = Subjek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisiensi regresi

Berikut terlampir rumus *R Square* , terlampir sebagai berikut :

$$Adjusted\ R\ Square\ (R^2) = 1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-k} \tag{2}$$

Keterangan

N = banyaknya observasi

K = Banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Dan dibuat sebuah kriteria korelasi variabel untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel yang dikutip dari (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

Tabel 2 : Interval Koefisien Variabel Budaya organisasi dan Produktivitas Karyawan

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
≥ 0,25 – 0,5	Korelasi cukup
≥ 0,5 – 0,75	Korelasi kuat
≥ 0,75 – 1	Korelasi sangat kuat

3. HASIL DAN DISKUSI

Sebagaimana di peroleh hasil yang di lakukan oleh beberapa uji yang di lakukan pada penelitian ini maka budaya organisasi sendiri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ada pada PT. Berkas Anugerah Sejahtera, dari hasil ini juga di peroleh data bahwa budaya organisasi yang di terapkan pada perusahaan ini di terapkan dengan baik. Dengan demikian suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas karyawannya, seperti mampu meningkatkan hasil yang di capai hari ini dengan hari sebelumnya, dan juga dapat memahami hal-hal yang mampu membuat karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat tanpa menurunkan produktivitas perusahaan yang ada secara keseluruhan.

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan usia dari responden Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur :

Tabel 3 : Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	63,8%
Perempuan	17	36,2%
Total	47	100%

Berdasarkan dari [Tabel 3](#) diketahui bahwa persentase karyawan yang berjenis laki-laki dengan jumlah 30 orang (63,8%) dan tenaga kependidikan yang berjenis perempuan dengan jumlah 17 orang (36,2%). Dan dari hasil tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang berjenis laki-laki lebih banyak dibanding karyawan yang berjenis perempuan.

3.2 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis* (r hitung), dan suatu data akan dinyatakan valid apabila memenuhi syarat : a) nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan b) r hitung > r tabel, dalam penelitian ini telah ditentukan r korelasi sebesar > 0,5. Adapun hasil ujian validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel budaya organisasi (X)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Inovasi dan keberanian terhadap hal detail (BO)	BO 1.1	0,895	0.5	Valid
	BO 2.1	0,781	0.5	Valid
Perhatian Terhadap Hal detail (BO)	BO 3.1	0,721	0.5	Valid
	BO 3.2	0,529	0.5	Valid
Orientasi Orang (BO)	BO 4.1	0,669	0.5	Valid
	BO 5.1	0,895	0.5	Valid
Orientasi Tim (BO)	BO 6.1	0,795	0.5	Valid
	BO 7.1	0,706	0.5	Valid
Orientasi Hasil (BO)				
Keagresifan (BO)				
Kemantapan/Stabilitas (BO)				

Pada [Tabel 4](#) bisa disimpulkan semua pernyataan variabel budaya organisasi (X) adalah valid. Dilihat dari nilai pada setiap pernyataan memiliki nilai r tabel > 0,5. Dan untuk menguji variabel budaya kerja (X) terhadap produktivitas Karyawan (Y) dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Kemampuan (PK)	PK 1 1	0,551	0.5	Valid
	PK 1 2	0,794	0.5	Valid
	PK 1 3	0,648	0.5	Valid
Meningkatkan hal yang di capai (PK)	PK 2 1	0,579	0.5	Valid
	PK 2.2	0,810	0.5	Valid
	PK 2.3	0,570	0.5	Valid
Semangat kerja (PK)	PK 3.1	0,551	0.5	Valid
	PK 3.2	0,794	0.5	Valid
	PK 3.3	0,661	0.5	Valid
Pengembangan diri (PK)	PK 4.1	0,550	0.5	Valid
Mutu (PK)	PK 5.1	0,551	0.5	Valid
Efisiensi (PK)	PK 6.1	0,794	0.5	Valid

Dapat dilihat pada [Tabel 5](#) bisa disimpulkan semua pernyataan pada setiap indikator produktivitas Karyawan (Y) adalah valid. Karena nilai dari r hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel > 0,5.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah uji yang menguji instrumen yang telah valid memenuhi syarat, jika *alpha cronbach* > 0,7 maka dikatakan reliabel berikut tabelnya.

Table 6 : Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Orgnisasi(X)	0.922	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.909	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabel pada **Tabel 6**, dapat dilihat nilai dari *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar 0.7. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas karyawan dinyatakan *reliable*.

3.4 Analisis Regesi Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya variabel budaya organisasi dengan produktivitas karyawan di lihat dari perhitungan di bawah ini

Tabel 7 : Hasil Analisis Pengaruh Budaya organisasi Terhadap produktivitas Karya wan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Budaya organisasi	0.946	9.664	0.000
Konstanta		18.867	
F Hitung		93.401	
R ²		0.700	
Adjusted R ²		0.693	
R		0.837	
Variabel terikat Produktivitas karyawan (Y)			

Di **Tabel 7** ini maka diperoleh persamaan $Y=18.867+0,946X$, untuk *r square* atau R determinasi memiliki angka 0,700 atau 70% artinya budaya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 70% dan 30 % lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang peneliti sendiri memang tidak meneliti di dalam penelitian ini, selain itu slope atau koefisien arah variabelnya sebesar 0,946 dan ini bernilai positif maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sehingga jika budaya organisasi meningkat 1% saja maka produktivitas karyawan di perusahaan PT Berka t anugerah sejahtera di samarinda juga akan meningkat sebesar 0,946 atau 94%.

Dan juga untuk nilai probabilitas (sig.t) 0.000 artinya signifikan karena syarat dari signifikan harus di bawah 0,5, dan hasil di dalam penelitian ini di lihat dari analisis regesi sederhana adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karya wan pda PT Berkat Anugerah Sejahtera di samarinda.

3.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan atau tidak berpengaruh. Maka uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 10.334 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 47 - 2 = 45$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.021, maka $9.664 > 2.021$ ($\alpha = 0.05$) dapat dikatakan bahwa, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Tabel 8 : Hasil Koefisiensi Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.693	2.997

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Berdasarkan Tabel 8 didapatkan nilai koefisiensi korelasi regresi yaitu 0.837 yang artinya variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam rentang koefisiensi $>0,75 - 1$ dengan keterangan korelasi sangat kuat. Dan dapat diartikan terdapat hubungan searah atau positif signifikan pada variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.837.

3.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari uji validitas, reliabilitas, Uji t dan regresi linear sederhana maka untuk variabel budaya organisasi dengan tujuh indikator yaitu inovasi, perhatian terhadap hal detail, orientasi orang, orientasi tim, orientasi hasil, keagresifan dan kemandirian atau stabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Berkas Anugerah Sejahtera mempunyai budaya organisasi yang baik untuk karyawannya sehingga karyawan dapat memahami bagaimana budaya organisasi yang baik dan dipahami di dalam perusahaan. Dari tujuh indikator di atas, indikator orientasi terhadap Tim yang memiliki pengaruh yang sangat kuat dilihat dari hasil analisis rentang skala berdasarkan jawaban responden yang dilihat dari kelas interval, ini membuktikan orientasi terhadap tim yang ada di perusahaan PT. Berkas Anugerah memiliki orientasi tim yang baik yang mana setiap tugas yang diberikan dan ditargetkan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik dengan tim tidak dengan individu antar individu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil beberapa uji dan jawaban dari responden penelitian yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkas Anugerah Sejahtera di Samarinda maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a di terima dan hipotesis H_0 ditolak yakni terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkas Anugerah Sejahtera di Samarinda dan kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkas Anugerah Sejahtera di Samarinda.

REFERENSI

- Agustin, Novianti. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang)". Diponegoro. *Journal Of Social And Politic*.
- Aprilyanti, Selvia. 2017. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang).
- Awan, Abdul Ghafoor. 2015. "Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan". *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.1.
- Ehtesham, Ul Mujeeb dkk (2011). *Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan*.
- Habib, Salman dkk. 2014. "The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employee Commitment and Turnover Intention (MCB Layyah, U micro Finance Bank Layyah, Layyah Sugar Mill, Thermal Power Plant Muzaffar Garh, and NRSP DG Khan) organizations within territory of Multan region, Punjab, Pakistan". *Advances in Economics and Business* 2.
- Ma'sum, Moh Arif. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sedarmayanti. 2009. *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung. cv maju mundur.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Stephen, Robbins & Coulter, Mary. 2012. *Manajemen*. edisi ke sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sumaki, dkk. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Surabaya.
- Suyitno, Andi Setiawan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang". *Jurnal Among Makarti*. Vol.9 No.18.
- Tahi, Neelam dkk. 2014. "The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* April 2014, Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990.
- Wanyama, Kadian. 2010. "Relationship between capacity building and employee productivity on performance of commercial banks in Kenya". *African Journal of History and Culture* Vol. 2(5), pp. 73-78, October 2010. ISSN 2141-6672 © 2010 Academic Journals.
- Zakaria, Mariama dkk. 2013. "Organizational culture and organizational performance: empirical evidence from the banking industry in Ghana". *International journal of business, humanities and technology*. vol 3 no 1