

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda

Muhammad Firdaus Sukarno^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: muhammadfirdaussukarno@gmail.com

Diterima: 07/08/20

Revisi: 18/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Di dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Metodologi: Dengan memakai pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan dan kuesioner melalui *Google Form*. Populasi sebanyak 171 karyawan. Dengan menggunakan rumus Solvin didapatkan sampel sebanyak 120 karyawan dengan teknik *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis menggunakan *Software IBM SPSS Statistic*.

Hasil: Hasil riset dan hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda.

Manfaat: Penelitian ini memberikan informasi secara analitis yakni memberikan manfaat dalam pengembangan studi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Abstract

Purpose of study: In this study intends to find out and describe the influence of organizational culture variables (X) on work productivity variables (Y) on employees of the Tirta Kencana Water Supply Company.

Methodology: By using a quantitative approach, data collection by means of literature study and questionnaires via *Google Form*. The population is 171 employees. By using the Solvin formula, a sample of 120 employees was obtained with a random sampling technique. Data analysis techniques used are validity, reliability, simple linear regression, and hypothesis testing using *IBM SPSS Statistics*.

Result: Research results and hypotheses show that there is a significant positive influence of organizational culture (X) on work productivity (Y) on employees of the Tirta Kencana Water Supply Company Samarinda City.

Applications: This research provides analytical information that provides benefits in developing studies on the influence of organizational culture on work productivity.

Kata kunci: *Budaya organisasi, Karyawan, Produktivitas kerja*

1. PENDAHULUAN

Peran budaya di dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk pencapaian tujuan dan cita-cita perusahaan. Untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan, manajemen harus memperhatikan aspek budaya organisasi yang ada sudah sejauh mana budaya organisasi tersebut disosialisasikan dan diterapkan. Dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan mengacu pada budaya organisasi yang ada di perusahaan. Budaya organisasi terbukti mampu menjadi kontrol dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menjadikan sebuah perusahaan menjadi lebih maju, konsisten, dan antisipatif terhadap perkembangan lingkungan. Kuat dan kentalnya budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan pastinya akan bisa memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi karyawan dalam hal tentang pemahaman suatu persoalan yang perlu diselesaikan dan menjadi keunggulan dalam menghadapi tantangan. Budaya organisasi yang baik dan positif menjadikan suatu perusahaan lebih percaya diri, kuat dan stabil. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sangat

mempengaruhi budaya organisasi. Pimpinan harus mencermati dan menanggapi budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, sebagai nilai-nilai serta acuan yang dapat dimengerti dan di jalankan secara bersama agar tujuan perusahaan tercapai. Selain faktor pemimpin, komunikasi yang efektif dalam organisasi agar pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi apa saja tujuan organisasi, misi organisasi, menyampaikan dan memberitahukan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Dan juga upaya manajemen agar karyawan saling memotivasi satu sama lainnya, menjaga kekompakan, saling mendukung dan sejauh mana organisasi memperhatikan lingkungan kerja serta memperhatikan sumber daya manusianya. Demi kepentingan bersama perusahaan harus bisa menanamkan pentingnya budaya organisasi kepada karyawan karena akan menyadarkan mereka bahwa setiap manusia memiliki sifat, peran dan ketergantungan satu dengan lainnya. Sikap tersebut yang nantinya akan menciptakan harmonisasi hubungan terhadap sesama anggota atau karyawan dengan menghasilkan *team work* yang handal dengan harapan bisa menaikkan produktivitas kerja.

PDAM Tirta Kencana Samarinda merupakan perusahaan daerah yang beroperasi dalam pelayanan dan penyediaan air bersih, melayani masyarakat kota Samarinda sebagai konsumen atau pengguna jasa. Sesuai dengan visinya PDAM Tirta Kencana Samarinda berkomitmen untuk menjadi perusahaan terdepan dalam pelayanan air minum di Kalimantan Timur. Cakupan pelayanan yang luas yaitu kota Samarinda menjadi suatu tantangan bagi PDAM Tirta Kencana Samarinda untuk memberikan jasa yang terbaik untuk warga Samarinda.

Sebagai perusahaan daerah, PDAM Tirta Kencana Samarinda berkomitmen untuk dapat melayani seluruh masyarakat kota Samarinda dalam menyediakan air bersih. Namun PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki keterbatasan cakupan layanan sehingga tidak semua masyarakat kota Samarinda mendapatkan pelayanan air bersih. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut seperti keterbatasan produksi air, wilayah yang sulit terjangkau atau masih sepih penduduk sehingga jalur perpipaan tidak ada.

Direktur sebagai pemimpin perusahaan dan sebagai panutan dalam budaya organisasi memegang peranan penting. Memberikan contoh dan mengembangkan budaya organisasi dengan orientasi pada peningkatan kualitas karyawan menjadi hal utama dalam menjawab tantangan dan permasalahan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Perlu adanya perubahan budaya organisasi dalam perusahaan akan meminimalisir masalah dan meningkatkan kinerja PDAM Tirta Kencana Samarinda. Menyadari masih banyaknya aduan masyarakat terhadap pelayanan PDAM Tirta Kencana Samarinda menjadi dasar perlunya evaluasi terhadap budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Dirasakan penanaman budaya organisasi yang masih kurang terhadap karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda menjadi penyebab masih tinggi atau banyaknya aduan masyarakat.

1.1. Teori

Budaya organisasi menurut [Luthans \(2012\)](#) merupakan suatu pola pemahaman yang mendasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk berpikir, merasakan dan melakukan perbuatan secara benar dari hari kehari. Sedangkan [Judge dan Robbins \(dalam Wibowo, 2010\)](#) mengemukakan, budaya organisasi bermula dari koordinasi kebersamaan yang menjadi kepercayaan oleh anggota-anggota yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Kebersamaan ini bila dicermati dengan detail merupakan seperangkat karakteristik utama yang dibanggakan dari organisasi tersebut.

Dari definisi-definisi diatas membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu ideologi, anggapan, nilai-nilai, falsafah, harapan, keyakinan, norma-norma dan sikap kebersamaan serta mengukuhkan yang menggambarkan bentuk bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi bertindak dan berperilaku, dimana ini menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi yang lain.

Budaya organisasi menggambarkan serangkaian nilai-nilai, program, gaya kepemimpinan, misi dan visi serta norma-norma kepercayaan dan pemahaman yang diikuti oleh anggota organisasi dan dipercaya sebagai kebenaran untuk anggota baru selaku sebuah ketentuan bagi setiap komponen organisasi suatu perusahaan agar membentuk sikap dan perilaku. Pada hakikatnya, tidak mudah untuk dapat memperoleh keberhasilan didalam budaya organisasi, diperlukan strategi yang bisa difungsikan menjadi andalan didalam daya saing organisasi. Salah satu kunci organisasi dalam mencapai keberhasilan dan tujuannya yakni dengan memperhatikan konsep dan ide untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan positif.

Produktivitas menurut [Sutrisno \(2016\)](#) yaitu hubungan antara masukan (tenaga kerja, bahan, uang) dengan keluaran (barang-barang atau jasa). Produktivitas yakni perbandingan antara hasil pemasukan dan pengeluaran. Pemasukan dibatasi dengan tenaga kerja, sedang pengeluaran dapat diukur dalam satuan bentuk, nilai dan fisik. Produktivitas kerja yaitu rasio dari hasil kerja dengan waktu yang diperlukan agar dapat menghasilkan suatu produk dari seorang pegawai. Produktivitas kerja suatu hal yang sangat penting bagi para karyawan karena produktivitas kerja dapat mengefisiensi dan mengefektifkan suatu pekerjaan demi pencapaian sebuah tujuan yang di cita-citakan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut [Siagian \(dalam Afifudin, 2014\)](#) mengemukakan bahwa produktivitas kerja yaitu rasio antara pengorbanan yang telah dikeluarkan dengan hasil suatu pekerjaan dari seorang tenaga kerja.

1.2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang sangat berarti dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja didalam perusahaan atau organisasi, kalau keadaan budaya didalam sebuah organisasi kondusif maka ini dapat mendukung organisasi

dalam memperoleh tujuan. Pemimpin disini harus mengelola dan menata budaya tersebut agar bisa menjaga dan memperbesar kontribusinya akan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi yang ada di perusahaan atau organisasi secara tidak sadar bisa dapat membimbing pola pikir dan perilaku serta membuat pekerja dapat mengambil keputusan.

Pimpinan disini juga harus dapat merubah nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya didalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mengambil sikap ataupun keputusan para pekerja. Efektifnya budaya organisasi bisa menciptakan sikap mental patriotik yang menjadi budaya kerja seorang pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kerja yang efektif dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya organisasi yang efektif yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

1.3. Peneliti Terdahulu

Dalam hal ini peneliti mengambil jurnal nasional dan jurnal internasional sebagai peneliti terdahulu yang relevan pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mohammad Mahdiyeh, Hosein Nakhaei & Ali Kebriaei (2016)	<i>Impact of Organizational Culture On Productivity: A Study Among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran</i> (Sebuah Studi di Antara Karyawan Kementerian Pemuda dan Olahraga, Iran: Dampak Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas)	<i>Multiple linear regression analysis, coefficient of determination.</i> (Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi)	<i>Organizational culture influences productivity where overcoming conflict is the strongest predictor of productivity. By strengthening the right patterns of behavior, beliefs and attitudes through appropriate education programs, work productivity will improve.</i> (Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas dimana mengatasi konflik merupakan prediktor terkuat dalam produktivitas. Dengan memperkuat pola perilaku, kepercayaan, dan sikap yang benar melalui program pendidikan yang sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja)
2	Abubakar Abba Aji, Jamaliah Abdul Hamid, Aminuddin Hassan & Roziah Mohd Rasdi (2017)	<i>Effect of Organizational Cultures On Lecturers Psychological Empowerment and Organizational Commitment: Structural Equation Modeling</i>	<i>Simple regression analysis, reliability test.</i> (Analisis regresi sederhana, uji reliabilitas)	<i>The results of the study illustrate that there is a significant relationship between organizational commitment, psychological clan empowerment, hierarchy and culture. There is also a significant relationship</i>

		<p><i>Approach</i> (Struktural) Pendekatan Model Persamaan: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Dosen Psikologis Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi)</p>		<p><i>between adocracy, the market, clan hierarchy and culture with psychological empowerment.</i> (Hasil penelitian menggambarkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, psikologis pemberdayaan klan, hierarki dan budaya. Ada juga hubungan yang signifikan antara adokrasi, pasar, hierarki dan budaya klan dengan pemberdayaan psikologis)</p>
3	<p>Enno Aldea Amanda, Nik Amah & Satrijo Budiwibowo (2017)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun</p>	<p>Analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji homogenitas.</p>	<p>Berdasarkan hasil uji penelitian secara keseluruhan rata-rata tingkat budaya organisasi adalah tinggi dan cenderung positif.</p>
4	<p>Olawuyi & Olakunle Shakur (2017)</p>	<p><i>Organization Culture as Factor Affecting Employee Performance and Increased Productivity in Tourism Organizations (Agodi Gardens and University of Ibadan's Zoological Garden)</i> (Budaya Organisasi sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Peningkatan Produktivitas dalam Organisasi Pariwisata) (Kebun Agodi dan Taman Zoologi Universitas Ibadan)</p>	<p><i>Multiple linear regression analysis, correlation coefficient.</i> (Analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi)</p>	<p><i>There is a significant correlation between organizational culture and increased productivity in the Agodi Gardens and Ibadan Zoological Gardens. Agodi Garden and Ibadan Zoological Garden need to improve aspects related to well-being and employee performance to improve work productivity.</i> (Ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan peningkatan produktivitas di Kebun Agodi dan Kebun Zoologi Ibadan. Kebun Agodi dan Kebun Zoologi Ibadan perlu meningkatkan aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan)</p>

				dan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja)
5	Eka Wahyuni (2018)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur	Analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dankoefisien korelasi	Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Semakin baik budaya kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
6	Ranu Das & A K Das Mahopatra (2018)	<i>Interlink Between Organization Culture and Employee Productivity: An Empirical Study</i> (Sebuah Studi Empiris: Keterkaitan Antara Budaya Organisasi dan Produktivitas)	<i>Multiple linear regression analysis, reliability testing.</i> (Analisis regresi linier berganda, pengujian reliabilitas)	<i>There is a significant relationship between organizational culture and employee productivity in both public and private sector companies in India.</i> (Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan di perusahaan sektor publik dan swasta di India)
7	Ade Resta Yunita & Romat Saragih (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat	Analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas	Tingkat produktivitas kerja di Perum Bulog Divre Jawa Barat tergolong baik. Dimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
8	Marzieh Jafarnezhad, Mahmood Saatchi & Hojatollah Javidi (2019)	<i>Human Factors and Barriers to Employee Productivity in South Pars Gas Complex</i> (Faktor Manusia dan Hambatan terhadap Produktivitas Karyawan di South Pars Gas Complex)	<i>Multiple linear regression analysis, coefficient of determination.</i> (Analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi)	<i>The results of this study reveal that Employee professional maturity is one of the variables that affects the productivity of resources as this variable has a direct and positive relationship with employee productivity.</i> (Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kematangan profesional karyawan adalah salah satu variabel yang memengaruhi produktivitas sumber

daya sebagai variabel ini memiliki hubungan langsung dan positif dengan produktivitas karyawan)

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Data Diolah Febuari 2020

1.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang berfokus pada variabel (X) yakni budaya organisasi terhadap variabel (Y) yakni produktivitas kerja, dari variabel-variabel tersebut maka dapat diajukan sebuah hipotesis agar peneliti mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

2. METODOLOGI

Kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda adalah subjek yang akan dijadikan tempat penelitian, yaitu penelitian terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Alamat penelitian di Jln. Tirta Kencana No. 1 Samarinda. Dengan memakai pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan kantor pusat PDAM Tirta Kencana yang berjumlah 171 karyawan. Dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus Solvin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 120 karyawan dengan teknik *random sampling*.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yakni tentang budaya organisasi dan produktivitas kerja beserta indikator-indikator pendukungnya.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Kode	Skala
Budaya Organisasi (X)	Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi (Hari Sulaksono, 2015).	Budaya Organisasi: 1. Inovatif 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (Hari Sulaksono, 2015)	BO 1 BO 2 BO 3 BO 4 BO 5 BO 6	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju - sangat setuju
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan	Produktivitas kerja: 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil	PK 1 PK 2	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan

waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2016).	yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2016)	PK 3 PK 4 PK 5 PK 6	pendapat responden sangat tidak setuju - sangat setuju
---	--	------------------------------	--

Sumber: Variabel Dan Indikator Untuk Kuesioner, Data Diolah Februari 2020.

Untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 1) data primer dan 2) data sekunder. Data primer didapatkan melalui jawaban kuesioner dari responden dengan cara langsung sedangkan data sekunder didapatkan melalui peneliti terdahulu dan jurnal-jurnal serta literatur lainnya. Dalam melakukan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *Google Form* dan studi kepustakaan. Sedangkan dalam teknik analisis datanyadengan melakukan uji validitas, uji realibilitas, ujiregresi linier sederhana, hipotesis (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS.

(Sugiyono, 2016) mengatakan setiap instrumen bisa valid apabila syarat $R_{hitung} \geq 0,5$, yakni membandingkan $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ menggunakan derajat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, sama dengan butir pernyataan valid, sedangkan jika $R_{hitung} \leq R_{tabel}$, sama dengan butir pernyataan tidak valid.. Penelitian ini memakai rumus *korelasi product moment pearson* dalam menguji instrument. Instrumen yang dapat bisa dikatakan realibel apabila nilai $cronbach\alpha \geq 0,6$.

(Sugiyono, 2013) menyatakan jika analisis regresi linier sederhana berdasarkan pada hubungan kausal maupun fungsional antara 1 variabel independen dengan 1 variabel dependen. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, Jika nilai $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_A ditolak, jika nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka pernyataan H_0 ditolak dan pernyataan H_A diterima.

3. HASIL DAN DISKUSI

Buat mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas, dengan menggunakan kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$ dan nilai $N = 120$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 1,779. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi(X)	Kode	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Inovatif dalam memperhitungkan resiko	BO1.1	0,673	0,1779	Valid
	BO1.2	0,571	0,1779	Valid
	BO1.3	0,520	0,1779	Valid
Memberikan perhatian pada setiap masalah dengan teliti didalam melakukan pekerjaan	BO2.1	0,695	0,1779	Valid
	BO2.2	0,735	0,1779	Valid
	BO2.3	0,709	0,1779	Valid
Berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.	BO3.1	0,753	0,1779	Valid
	BO3.2	0,732	0,1779	Valid
	BO3.3	0,504	0,1779	Valid
Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.	BO4.1	0,718	0,1779	Valid
	BO4.2	0,744	0,1779	Valid
	BO4.3	0,696	0,1779	Valid
Agresif dalam bekerja.	BO5.1	0,652	0,1779	Valid
	BO5.2	0,750	0,1779	Valid
	BO5.3	0,662	0,1779	Valid
Mempertahakan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.	BO6.1	0,715	0,1779	Valid
	BO6.2	0,743	0,1779	Valid
	BO6.3	0,489	0,1779	Valid
Variabel Produktivitas Kerja(Y)				
Kemampuan	PK1.1	0,671	0,1779	Valid

	PK1.2	0,630	0,1779	Valid
	PK1.3	0,641	0,1779	Valid
Meningkatkan hasil yang dicapai	PK2.2	0,743	0,1779	Valid
	PK2.3	0,725	0,1779	Valid
Semangat kerja	PK3.1	0,613	0,1779	Valid
	PK3.3	0,621	0,1779	Valid
Pengembangan diri	PK4.1	0,706	0,1779	Valid
	PK4.2	0,664	0,1779	Valid
	PK4.3	0,573	0,1779	Valid
Mutu	PK5.1	0,759	0,1779	Valid
	PK5.2	0,768	0,1779	Valid
	PK5.3	0,770	0,1779	Valid
Efisiensi	PK6.1	0,755	0,1779	Valid
	PK6.2	0,333	0,1779	Valid
	PK6.3	0,765	0,1779	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari hasil tabel diatas bisa diketahui variabel (X) serta (Y) menunjukkan bahwa $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, yang artinya validitas untuk dipakai sebagai instrumen dalam riset ini .

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Orgnisasi(X)	0.759	Reliable
Produktivitas Kerja(Y)	0.756	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Hasil uji reliabilitas bisa dilihat pada Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,6 disetiap variabel, ditarik kesimpulan pada variabel (X) serta (Y) dinyatakan reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.287	2.984		5.459	.000
BUDAYA ORGANISASI	.752	.040	.865	18.723	.000

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Nilai konstanta pada uji regresi linier sederhana 16,287 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) adalah tidak berubah sama halnya dengan produktivitas kerja 16,287. Koefisien Regresi (b) sebesar 0,752 dengan angka yang positif, maka dapat disimpulkan variabel (X) mempengaruhi variabel (Y) sebesar 0,752. Dapat disimpulkan rumus persamaannya:

$$Y = 16,287 + (0,752X) + e \tag{1}$$

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.746	4.252

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari tabel diatas nilai R yakni 0,865 memperlihatkan adanya pengaruh pada variabel budaya organisasi(X) dan variabel produktivitas kerja(Y) tergolong sangat tinggi. Nilai (R) Square 0,748 sehingga bisa dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi(X) terhadap produktivitas kerja(Y) mempunyai kontribusi sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,748. Hal ini berarti variabel bebas yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja mempunyai kontribusi sebesar 74,8% terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi dari variabel yang bukan didalam penelitian ini.

Dari tabel 5.yakni diperoleh nilai t hitung sebesar 18,723 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan memakai derajat keyakinan 95%($\alpha=0.05$) dan (df=n-2)=120-2=118 didapatkan nilai Ttabel senilai1,980, maka $18,723 > 1,980$ ($\alpha =0.05$). Dapat diartikan hipotesis dapat diterima maka H_A dapat diterima dan H₀ ditolak.Maka dapat ditarik kesimpulan variabel budaya organisasi(X) berpengaruh positifsignifikan terhadap produktivitas kerja(Y).

Berdasarkan hasil riset membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.Keadaan ini menjelaskan apabila perusahaan memiliki tingkat budaya organisasi yang positif dan baik, secara otomatisakan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan pada PDAM TirtaKencana Samarinda. Faktor berinteraksi mempengaruhi budaya organisasi terdapat pada komunikasi yang efektif dalam organisasi agar pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan organisasi, visi misi orgnaisasi, memberitahukan aturan, kebijakan yang telah ditetapkan organisasi, karyawan saling memotivasi satu sama lainnya, saling mendukung dan sejauh mana organisasi memperhatikan lingkungan kerja serta memperhatikan sumber daya manusianya. Demi kepentingan bersama perusahaan harus bisa menanamkan pentingnya budaya organisasi kepada karyawan karena akan menyadarkan mereka bahwa setiap manusia memiliki sifat, peran dan ketergantungan satu dengan lainnya. Sikap tersebut yang nantinya akan menciptakan harmonisasi hubungan terhadap sesama anggota atau karyawan dengan menghasilkan kerja tim yang handal dengan harapan bisa meningkatkan produktivitaskerja.

Hasil riset ini serupa dengan peneliti terdahulu yakni hasil riset dari (Amanda et al., 2017), yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruhsignifikan dalam memberikan sumbangan terhadappelemen yang bisa membuat pengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan. Dikarenakanapabila kualitas budaya organisasi meningkat, secara otomatis kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun pastinya akan meningkat pula. Menurutlogika yang ada kinerja karyawan dipengaruhi baik atau tidaknya karyawan dalam bekerja, karyawan yang baik pastinya akan mendapat motivasi yang positif dari dirinya sendiri maupun motivasi yang datang dari luar yakni budaya organisasi yang positif dan baik. Upaya untuk memotivasi agar karyawan bisa bekerja dengan efektif dan baik yakni denganmenjalankan aturan dan nilai-nilai yang ada didalam budaya organisasi dengan positif dan baik.

Hasil riset menunjukkan budaya organisasi telah dimiliki oleh karyawan PDAM TirtaKencana Samarinda dimana keadaan tersebut mempunyai berpengaruh positifsignifikan terhadap produktivitas kerja.Sehingga dari hasil riset ini dapat dikatakan kinerja karyawan baik.Namun tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dimana tingkat pengaduan masyarakat masih tinggi.Semakin banyaknya keluhan masyarakat tentang penyediaan air bersih pada saat sekarang ini, membuat PDAM Tirta Kencana harus bekerja kerasuntuk menghadapi fenomenafenomena yang sering terjadi, seperti banyaknya keluhan air tidak mengalir, air sering keruh dan berlumpur serta sering terjadi bocornya pipa-pipa distribusi yang membuat aliran air kerumah warga kota Samarinda mengalami. Jika budaya organisasidi evaluasi, ditela'ah dan perhatikan kembali dengan baik oleh direktur dan pihak manajemen PDAM TirtaKencana Samarindapastinya hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan perusahaan, semakin baiknya kualitas dan kuantitas seorang karyawan, maka produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana akan meningkat,hal ini akan berimbas dan menciptakan kepuasan dari pada para konsumenatau pelanggan, semakin banyak konsumen yang puas, maka akan menambah tingkat kepercayaan masyarakat kota Samarinda terhadap pelayanan PDAM Tirta Kencana Samarinda.

4. KESIMPULAN

Hasil yang dilihat dari analisis regresi linier sederhana untuk variabel budaya organisasi(X) terhadap produktivitaskerja (Y) pada PDAM TirtaKencana Samarinda diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan.Pengaruh tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi dalam sebuah perusahaan berpengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja pada karyawan.Sehingga dapat dikatakan dari hasil analisis jadihipotesis dapat diterima.Hasil risetmembuktikan budaya organisasi telah dimiliki oleh karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda dimana hal tersebut mempunyai pengaruh positifsignifikan terhadap produktivitas kerja.Sehingga dari hasil riset ini dapat dikatakan kinerja karyawan baik.Namun tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dimana tingkat pengaduan masyarakat masih tinggi.Disarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi budaya organisasi yang ada dan memberikan pemahamannya kepada seluruh karyawan, sehingga budaya organisasi dapat dipahami oleh seluruh karyawan.Untuk peneliti selanjutnya hendaknya memilih responden yang lebih spesifik seperti pada bagian produksi sehingga sekaligus dapat memberikan evaluasi kepada perusahaan terhadap produktivitas kinerja perusahaan.

REFERENSI

- Afifuddin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Aji, A. A., Hamid, A., Hassan, A. & Rasdi, R. M. 2017. "Effect of Organizational Cultures On Lecturers Psychological Empowerment and Organizational Commitment: Structural Equation Modeling Approach". *Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 22, No. 3, hlmn: 71-81.
- Amanda, E. A., Amah N. & Budiwibowo, S. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun". *Jurnal Akuntansi & Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, hlmn: 1-12.
- Das, R. & Mahopatra A. K. D. 2018. "Interlink Between Organization Culture and Employee Productivity: An Empirical Study". *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, Vol. 5, No.5, hlmn: 1360-1363.
- Jafarnezhad, M., Saatchi, M & Javidi, H. 2019. "Human Factors and Barriers to Employee Productivity in South Pars Gas Complex". *Journal of Economic and Social Research*, Vol. 18, No. 3, hlmn: 357-376.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mahdiyeh, M., Nakhaei, H. & Kebriaei, A. 2016. "Impact of Organizational Culture On Productivity: A Study Among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran". *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, Vol. 3, No. 3, hlmn: 170-177.
- Olawuyi & Shakur, O. 2017. "Organization Culture as Factor Affecting Employee Performance and Increased Productivity in Tourism Organizations (Agodi Gardens and University of Ibadan's Zoological Garden)". *Afro Asian Journal of Social Sciences*, Vol. 8, No. 3, hlmn: 1-18.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, E. 2018. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur". *Jurnal Mahasiwa*, No. 5, hlmn: 105-121.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yunita, A. R. & Saragih, R. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, Vol. 3, No. 2, hlm: 45-50.