

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Nilai-nilai Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda

Antung Maria Ulfah<sup>1\*</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

Email: [antungmaria26@gmail.com](mailto:antungmaria26@gmail.com)

Diterima: 26/09/20

Revisi: 28/09/20

Diterbitkan: 28/04/21

### Abstrak

**Tujuan Studi :** Penulisan penelitian ini bertujuan untuk mencari pembuktian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda.

**Metodologi :** Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang penelitiannya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang penyebarannya menggunakan google form. Populasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda sebanyak 171 orang dan saya mengambil sebanyak 120 orang dan dengan menggunakan teknik pengambilan *probability sampling* dan lebih tepatnya yaitu *simple random sampling* dalam menentukan banyaknya sampel saya menggunakan rumus dari Slovin. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS 22.

**Hasil :** Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai yang signifikansi yaitu  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 0,208 atau 21%.

**Manfaat :** Dari hasil penelitian ini dapat diketahui dampak atau pengaruh budaya organisasi terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan dan karyawan untuk melakukan perbaikan atau penambahan kebijakan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pada perusahaan.

### Abstract

**Purpose of Study:** Writing this study aims to find evidence of the influence of organizational culture on work values of employees of the Tirta Kencana Regional Drinking Water Company in Samarinda City.

**Methodology:** The type of this research is quantitative research, the research is conducted using a questionnaire distributed using google form. The population of the Tirta Kencana Regional Drinking Water Company in Samarinda City was 171 people and I took 120 people and used probability sampling techniques and more precisely, simple random sampling in determining the number of samples I used the formula from Slovin. The data analysis technique used in this study was simple regression analysis with the help of SPSS 22.

**Results:** The results of this study indicate that the two variables have a significant value, namely  $0.000 \leq 0.05$  and the influence ( $R^2$ ) value of 0.208 or 21%.

**Applications:** From the results of this research, it can be seen the impact or influence of organizational culture on work values for employees. This can help the company and employees to make improvements or add policies to the conditions and needs of the company.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki pengaruh penting pada keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat pada kemampuan berkomunikasi seseorang baik dengan rekan kerja ataupun pimpinan dengan menyelaraskan nilai-nilai norma yang bersifat individual dengan nilai-nilai norma yang sudah ada sejak dahulu ada pada organisasi sehingga akan terbentuklah *good citizen*. Sumber daya manusia yang memiliki sifat *good citizen* tidaklah mudah untuk ditemui pada setiap organisasi. Hal ini karena setiap individu memiliki perilaku, sifat dan pola pikir yang berbeda-beda. Oleh sebab itu suatu organisasi perlu mempunyai budaya organisasi yang dapat membantu menyelesaikan setiap individu pada organisasi demi keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kondisi internal organisasi, karena itu budaya organisasi menjadi pondasi utama yang didalamnya terdapat norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang mempengaruhi masa depan organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi kenyamanan para karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka di dalam organisasi.

Pada zaman penuh persaingan dan cepat perkembangannya ini organisasi diwajibkan memiliki kinerja yang berkualitas, oleh sebab itu budaya organisasi sangat mempengaruhi kualitas karyawan maupun organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik dan identitas suatu organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Karyawan akan nyaman jika budaya organisasi di tempat mereka bekerja tersusun dengan baik dan dapat diaplikasikan dengan maksimal oleh setiap SDM yang bekerja pada organisasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan organisasi, dimana hal ini mampu mengumpulkan atau membelokkan tujuan awal sebuah

organisasi. Keberhasilan dalam pembentukan budaya organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkat turnover karyawan yang ada pada organisasi, keharmonisan tujuan antara karyawan dan organisasi, serta cara karyawan berinteraksi terhadap orang-orang sekitar. Komunikasi juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi budaya organisasi, selain itu motivasi yang diberikan oleh manajemen organisasi kepada para karyawan juga memberikan pengaruh pada budaya organisasi yang telah ditetapkan pada organisasi. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang budaya organisasinya telah tersusun dengan baik dan sistematis akan memberikan dampak positif terhadap nilai-nilai kerja karyawan dan kemajuan organisasi. Nilai-nilai kerja karyawan menjadi dasar yang paling kokoh dalam kemajuan organisasi, hal ini dikarenakan nilai-nilai kerja karyawan mempengaruhi cara pandang, pola pikir serta cara berperilaku para karyawan untuk meraih keberhasilan organisasi.

Nilai kerja mempengaruhi performa kerja karyawan, produktivitas dan komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini berkaitan pada tujuan dibentuknya budaya organisasi diantaranya mempererat hubungan dan membentuk keharmonisan para karyawan didalam organisasi, selain itu kecemerlangan suatu organisasi berhubungan pada nilai kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi dalam kerja yang diraih setiap karyawan yang ada pada organisasi. Nilai-nilai kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda belum terlalu dirasakan oleh para konsumennya seringkali keluhan lambat untuk ditanggapi dan pelayanan administrasi yang terkadang kurang ramah menjadi salah satu dari berbagai kekurangan yang dimiliki oleh sistem pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dengan masih banyaknya kekurangan yang ada pada organisasi menandakan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada pada organisasi belum diterapkan dengan maksimal. Hal inilah yang membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian terhadap organisasi ini dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Nilai-Nilai Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda."

Miller (dalam Mulyadi, 2015) budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai inilah yang dipegang teguh dan terkadang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata. Dengan demikian nilai-nilai serta semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam menjawab sebuah tantangan masa depan.

Daniel Denison (dalam Mulyadi, 2015) budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan berpengaruh kepada meningkatnya mutu informasi serta koordinasi perilaku.

Budaya organisasi merupakan suatu teori-teori yang menjelaskan secara sistematis prosedur yang ada di dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Ouchi (dalam Mulyadi, 2015) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi mencakup di dalam falsafah manajemennya, yang terdiri atas teori-teori dan secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya.

Berikut beberapa indikator dari Budaya Organisasi ada 6 menurut (Hari Sulaksono, 2015) yakni :

- Inovatif dalam memperhitungkan resiko yang berarti bahwa seluruh SDM pada organisasi dapat memberikan perhatian yang sensitif dalam segala permasalahan yang terjadi pada perusahaan.
- Memberikan perhatian terhadap setiap masalah yang ada dengan teliti dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menggambarkan sifat ketelitian dan kecermatan karyawan saat menjalankan tanggung jawabnya di dalam organisasi.
- Menitikberatkan pada hasil yang ingin diraih.
- Berorientasi kepada seluruh kepentingan karyawan, keberhasilan karyawan ditentukan oleh kerja tim, hal ini dapat diwujudkan jika manajer tidak lupa melakukan peninjauan dengan baik terhadap bawahannya.
- Agresif pada saat menjalankan pekerjaannya. Produktivitas yang tinggi dapat diraih apabila performa karyawan pada saat bekerja terpenuhi sesuai standar kelayakan yang diinginkan perusahaan.
- Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.

Nilai merupakan sesuatu yang dianggap penting dalam kehidupan, baik yang terkait dengan masalah materi maupun non materi. Nilai yang terkait dengan non materi, seperti sesuatu yang kita lakukan terhadap pekerjaan kita yang disebut dengan nilai kerja. Nilai kerja berhubungan dengan apakah yang kita kerjakan itu sebagai sesuatu yang penting atau tidak. Sebagian orang menganggap pekerjaan sebagai suatu kewajiban sebagai seorang manusia. Sedangkan sebagiannya lagi menganggap bahwa kerja bukan sebagai kewajiban, bahkan ada yang beranggapan bahwa bekerja itu merupakan sesuatu yang harus dihindari. Dengan demikian akan memudahkan kita untuk menilai pekerjaan seseorang melalui perilaku mereka menganggap suatu pekerjaan itu seperti apa.

Orang yang menilai pekerjaan sebagai suatu kewajiban akan memiliki produktivitas yang lebih baik dibandingkan orang yang menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dihindari. Nilai kerja juga dapat dikaitkan dengan apa yang dianggap penting dari aspek-aspek pekerjaan, seperti imbalan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan. Nilai-nilai kerja Daryanto (2013) adalah orientasi dan sikap terhadap pekerjaannya di perusahaan, loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi, dan terhadap hubungan personal dengan anggota perusahaan. Nilai-nilai kerja sangat

penting dimiliki setiap pegawai perusahaan, karena nilai-nilai kerja mempengaruhi produktivitas, komitmen organisasi, perilaku organisasional, kepuasan kerja dan performa kerja [Daryanto \(2013\)](#).

Nilai mencerminkan perilaku dasar seorang individu, nilai merupakan suatu hal yang utama untuk mempelajari perilaku sebuah individu didalam sebuah organisasi karena nilai adalah dasar untuk mengetahui sikap, motivasi, dan persepsi seseorang yang ada pada organisasi. Nilai-nilai kerja ([Daryanto, 2013](#)) adalah suatu sikap dan orientasi terhadap pekerjaannya pada organisasi seperti kepatuhan pada perusahaan dan hubungan personal yang baik kepada anggota organisasi.

Berdasarkan [Wollack \(dalam Rahmawati 2016\)](#) untuk mengukur nilai kerja menggunakan tiga indikator yakni:

- a. *Intrinsics*, dapat dilihat dari beberapa faktor sebagai berikut :
  - 1) Kepuasan kerja, karyawan merasa telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar yang diterapkan organisasi.
  - 2) Relasi kerja, sejauh mana seorang karyawan memiliki minat aktif dalam bersosialisasi dengan rekan kerjanya dan sejauh mana keinginannya untuk berkontribusi memajukan organisasi.
  - 3) Preferensi oleh seorang pekerja untuk mempertahankan dirinya tetap aktif dan sibuk dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. *Extrinsic* yang dapat dilihat dari beberapa faktor yakni :
  - 1) Sikap terhadap laba, yakni sebuah nilai dari seorang individu dan nilai dari tempat seorang individu itu bekerja.
  - 2) Status social pekerjaan, pekerjaan memberikan efek tersendiri kepada diri sendiri, rekan kerja dan kerabat.
- c. *Mixed character* yang dapat berdasarkan faktor, yakni keinginan untuk berprestasi dalam bekerja dan keinginan untuk berusaha meraih pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik dari standar hidupnya.

### 1.1 Penelitian Terdahulu

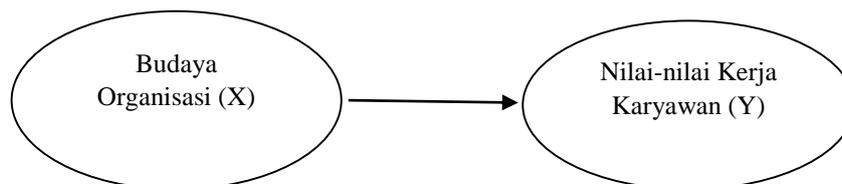
Berikut merupakan penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel pengaruh budaya organisasi terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan :

Penelitian terdahulu dilakukan ([Lukman Hakim. SE., Msi & Kusdiyanto SE., Msi 2018](#)) berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PDAM Kota Surakarta) Hasil analisis secara serentak menunjukkan dimensi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ([Herlia Rahmawati 2016](#)) yang berjudul Pengaruh Nilai Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi. Hasil penelitian ditemukan bahwa hipotesis diterima.

Penelitian terdahulu dilakukan ([Saddal H.A 2012](#)) yang berjudul *Influence of Organisational Culture on Employee Work Behaviour. The results showed that organizational culture is norms, artifacts, values, traditions, assumptions and trust affects work behavior of the employee.* (Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yaitu norma, artefak, nilai-nilai, tradisi, asumsi dan kepercayaan mempengaruhi perilaku kerja karyawan).

Penelitian ini ([Ela Unler & Sibel Caliskan 2017](#)) *The Relationship Between Work Values and Employee Voice. Based on factor analysis descriptive and shows he degree of correlation between employee voices and work values, the highest relationship is between "achievement scores" and employee votes the are "supportive votes" (r = 25) "constructive votes" (r = 27), "defensive votes" (r = -18), and "Destructive sound" (r = -28). Also, "growth value" has a significant correlation with "supportive sound" (r = 24), and destructive sound (r = -16). Extrinsic values do not correlate.* (Berdasarkan analisis faktor, deskriptif dan korelasi menunjukkan tingkat korelasi antara suara karyawan dan nilai-nilai kerja, hubungan tertinggi adalah antara "nilai prestasi" dan faktor suara karyawan yang "suara suportif" (r = 25), "suara konstruktif" (r= 27), "suara defensif" (r = -18), dan "suara destruktif" (r= -28). Juga, "nilai pertumbuhan" memiliki korelasi signifikan dengan "suara suportif" (r = 24), dan suara destruktif (r = -16). Nilai ekstrinsik tidak berkorelasi).

### 1.2 Hipotesis



**Gambar 1: Kerangka Pikir Budaya Organisasi terhadap Nilai-nilai Kerja pada Karyawan**

Dari pemaparan kerangka pikir dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Ha : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda.

H0 : Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda.

## 2. METODOLOGI

Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda dengan alamat Jalan Tirta Kencana No. 1 Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75121.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang pengumpulan datanya diperoleh dengan suatu alat. Pada penelitian ini digunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan informasi. Populasi karyawan pada PDAM sebanyak 171 orang, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling (simple random sampling)* dengan memakai rumus dari Slovin maka didapatkan responden sebanyak 120 orang. Berikut Penentuan sampel menurut Sugiono dapat dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Error Level (tingkat kesalahan), biasanya ditetapkan 1% atau 5% tetapi disini peneliti mengambil tingkat kesalahan sampel 5%

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

$$N = \frac{171}{1 + 171 (0,0025)}$$

N= 120 orang

Penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan *google form* dan *link* pengisiannya disebarakan melalui *SMS* atau *Whatsapp* para karyawan PDAM. Sebelum kita membuat kuesioner sangat penting untuk mengetahui terlebih dahulu definisi operasional dari kedua variabel, dimana tabel tersebut berisikan indikator-indikator dari para ahli yang nantinya akan digunakan untuk membuat sebuah pernyataan yang akan diajukan kepada responden. Berikut ini tabel definisi operasional budaya organisasi dan nilai-nilai kerja pada karyawan :

**Tabel 1: Definisi Operasional variabel Budaya Organisasi dan Nilai-nilai Kerja**

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Budaya Organisasi  Hari Sulaksono (2015)	1. Inovatif dalam mempertimbangkan resiko.	BO 1	Menggunakan skala likert 1-5 untuk menunjukkan seberapa banyak pendapat responden dari sangat setuju-sangat tidak setuju.
	2. Memberikan respon terhadap masalah yang ada dengan teliti dalam melakukan pekerjaan.	BO 2	
	3. Meninjau terhadap hasil yang ingin diraih.	BO 3	
	4. Berorientasi kepada seluruh kepentingan karyawan.	BO 4	
	5. Bersemangat pada saat menjalankan pekerjaannya.	BO 5	
	6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.	BO 6	
Nilai-nilai Kerja Karyawan  Wollack (dalam Rahmawati 2016)	1. Intrinsic	NK 1	Memakai skala likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden dari sangat setuju-sangat tidak setuju.
	2. Extrinsic	NK 2	
	3. Mixed character	NK 3	

Dari tabel diatas maka dapat dibuat suatu pernyataan yang digunakan pada kuesioner yang dibuat pada *google form* dan setelah itu akan dilakukan penyebaran kepada seluruh karyawan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda sebagai populasi penelitian.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Setelah melakukan penelitian hasil yang didapatkan akan diolah dan diuji menggunakan aplikasi SPSS 22 ada beberapa pengujian yang dilakukan untuk membuktikan seberapa mutakhir penelitian ini diantaranya :

#### 3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini data yang telah diolah menggunakan SPSS 22 dituangkan dalam tabel berikut :

**Tabel 2: Uji Validitas Budaya Organisasi (X)**

Variabel	Kode	Korelasi	R tabel	Keterangan
Inovatif dalam memperhitungkan resiko	BO 1.1	0,673	0,177	Valid
	BO 1.2	0,571	0,177	Valid
	BO 1.3	0,520	0,177	Valid
Memberikan perhatian terhadap setiap masalah yang ada dengan teliti dalam melakukan pekerjaan	BO 2.1	0,695	0,177	Valid
	BO 2.2	0,735	0,177	Valid
	BO 2.3	0,709	0,177	Valid
Meninjau terhadap hasil yang ingin diraih.	BO 3.1	0,753	0,177	Valid
	BO 3.2	0,732	0,177	Valid
	BO 3.3	0,504	0,177	Valid
Berorientasi kepada seluruh kepentingan karyawan.	BO 4.1	0,718	0,177	Valid
	BO 4.2	0,744	0,177	Valid
	BO 4.3	0,696	0,177	Valid
Bersemangat pada saat menjalankan pekerjaannya.	BO 5.1	0,652	0,177	Valid
	BO 5.2	0,750	0,177	Valid
	BO 5.3	0,662	0,177	Valid
mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.	BO 6.1	0,715	0,177	Valid
	BO 6.2	0,743	0,177	Valid
	BO 6.3	0,489	0,177	Valid

Dapat dilihat pada penjabaran tabel diatas semua item dinyatakan valid, salah satu syarat suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$  korelasi  $\geq r$  tabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2016) yang berbunyi membandingkan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka butir pernyataan dikatakan valid, sedangkan jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut akan disajikan uji validitas dari variabel Nilai-nilai Kerja (Y) :

**Tabel 3: Uji Validitas Nilai-nilai Kerja (Y)**

Variabel	Kode	Korelasi	R tabel	Keterangan
Intrinsic	NK1.1	0,356	0,177	Valid
	NK1.2	0,663	0,177	Valid
	NK1.3	0,317	0,177	Valid
Extrinsic	NK2.1	0,601	0,177	Valid

	NK2.2	0,489	0,177	Valid
	NK2.3	0,463	0,177	Valid
Mixed Character	NK3.1	0,341	0,177	Valid
	NK3.2	0,567	0,177	Valid
	NK3.3	0,561	0,177	Valid

Berdasarkan hasil penyajian tabel diatas dapat dijabarkan bahwasanya seluruh item pernyataan pada variabel nilai-nilai kerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini sesuai dengan penjelasan diatas.

**3.2 Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan sebagai suatu cara untuk mengetahui dengan pasti apakah suatu kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk menghubungkan data reliabel atau tidak.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas pada setiap pernyataan akan menggunakan SPSS 22 dan dapat dilihat penjabarannya pada tabel berikut :

**Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas**

Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi(X)	0,938	Reliabel
Nilai-nilai Kerja Karyawan (Y)	0,740	Reliabel

Bersumber dari hasil uji tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari segenap variabel yakni lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat ditarik benang merahnya yang menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan variabel Nilai-nilai kerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai Budaya Organisasi dan nilai-nilai kerja yang hasilnya telah diolah menggunakan SPSS 22. Hasil dari analisis regresi linier sederhana akan dijabarkan secara rinci pada tabel berikut :

**Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig.t)
Budaya Organisasi	0.196	5.572	0.000
Konstanta	16.245		
F hitung	31.050		
R <sup>2</sup>	0.208		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.202		
R	0.456		

Variabel Terikat Nilai-nilai kerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel X dan Y memiliki pengaruh yang positif yang dapat kita lihat pada besaran nilai R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,208 dan pada kedua variabel memiliki nilai signifikan yang dapat kita lihat pada kolom probability (Sig.t) yang nilai nya sebesar 0,000 atau < 0,050. Dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan sebesar 0,208 atau jika dipresentasikan menjadi 21% sedangkan sisanya yakni 79% dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini. maka hasil dari analisis regresi linier sederhana ini adalah  $Y = 16.245 + (0.196X)$ .

Dengan demikian dapat didefinisikan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi (X) sebesar 0.196 yang berarti jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka nilai-nilai kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan

sebesar 0.196 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 16.245 nilai konstanta, estimasi nilai-nilai kerja karyawan (b) = 0.196 nilai koefisien dua arah, yakni variabel budaya organisasi (X) terhadap nilai-nilai kerja karyawan (Y). Diketahui nilai (b) sebesar 0.196 merupakan angka yang positif dan signifikan, dimana nilai signifikansi dapat dilihat pada tabel diatas di bagian probability (sig.t) yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda.

Agar dapat mengetahui lebih dalam apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi memiliki dan variabel nilai-nilai kerja karyawan atau tidak berpengaruh signifikan maka disini penulis menggunakan uji t (t-test) dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dari hasil analisis ini diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.572 dengan tingkat signifikansi 0.000 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan atau  $df = n-2 = 120 - 2 = 118$  dengan ini diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.980, maka  $5.572 > 1.980$  ( $\alpha = 0.05$ ) dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yakni pernyataan  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_0$  ditolak karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini telah sesuai dengan hipotesis penelitian dengan pernyataan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0.196 artinya variabel budaya organisasi terhadap nilai-nilai kerja karyawan masuk pada rentang skala koefisien  $> 0 - 0,25$  dengan keterangan korelasi sangat lemah.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran dan penjelasan secara terperinci diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi telah dipahami dengan baik oleh para karyawan PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda walaupun belum semua karyawan mengaplikasikannya dengan maksimal, begitu pula pada variabel nilai-nilai kerja dimana setiap karyawan telah memilikinya namun tidak setiap individu memiliki nilai-nilai kerja yang sama pada dirinya. Namun dapat kita lihat dari keseluruhan pengujian yang dilakukan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap nilai-nilai kerja pada karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan melalui hipotesis bahwa  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

#### SARAN

Budaya organisasi memang telah dipahami dan diterapkan dengan baik tetapi diharapkan perusahaan jangan lekas berpuas hati, terus lakukan evaluasi atau tinjauan kepada para karyawan agar karyawan tidak menganggap remeh terhadap budaya yang sudah dibuat oleh organisasi, selanjutnya diharapkan perusahaan mampu secara konsisten memberikan reward sebagai bentuk motivasi agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya, terutama di bagian pelayanan mengingat Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda merupakan perusahaan dibidang pelayanan. Dengan tingginya semangat kerja yang didapatkan karyawan, maka para pegawai memiliki kesadaran yang tinggi untuk melayani masyarakat agar menjadi lebih baik. Diharapkan pula untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan nilai-nilai kerja pada karyawan, mengingat masih sedikitnya penelitian dengan variabel ini dilakukan.

#### REFERENSI

- Daryanto. 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Hakim, Lukman, & Kusdiyanto. 2018. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta*. Surakarta. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung. Alfabeta.
- Rahmawati, Herlia. 2016. *Pengaruh Nilai Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi*. Malang. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Saddal H.A. 2012. *Influence of Organisational Culture on Employee Work Behaviour*. Nigeria. Jurnal. OSUN State University.
- Unler, Ela, & Sibel Caliskan. 2017. *The Relationship Between Work Values And Employee Voice*. Turkey. Jurnal. Bahçeşehir University.