

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



Skripsi Oleh :

**M. ANTON SEPTADI
01101001015
MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

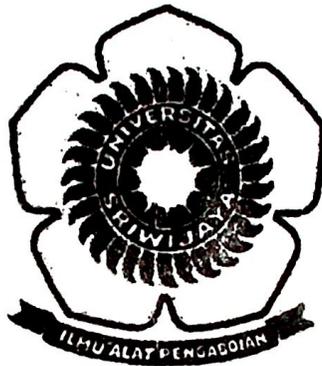
2014

658.81507
Ant
4

2014/2543

2014

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



Skripsi Oleh :

**M. ANTON SEPTADI
01101001015
MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelara Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Disusun oleh :

Nama : M. Anton Septadi
NIM : 01101001015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

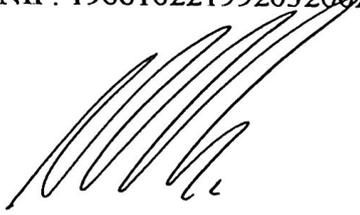
Tanggal Persetujuan,

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 06 Desember 2013 Ketua,


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal: 10-12-2013 Anggota,


Drs. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 130703463

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

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

Disusun oleh :

Nama : M. Anton Septadi
NIM : 01101001015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Februari 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 20 Februari 2014

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP.196610221992032002

Anggota,



Drs. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 130703463

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP.195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Anton Septadi
NIM : 01101001015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Perusahaan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
Anggota : Drs. H. Adlyn Kamaruddin
Tanggal Ujian : 20 Februari 2014

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 20 Februari 2013



M. Anton Septadi
NIM. 01101001015

MOTTO :

"MAN JADDA WAJADA"

"Barang Siapa Bersungguh-sungguh Pasti Akan Mendapatkan Hasil"

(Umar Bin Abd. Aziz)

"WHERE THERE IS A WILL THERE IS A WAY"

"DIMANA ADA KEMAUAN DISITU PASTI ADA JALAN"

(DESI WILLIAMSON)

"Masukan < Proses > Keluaran = Produktivitas"

"Usaha Yang Baik, Kerja Keras, Semangat, Dan Do'a Akan Menghasilkan Hasil

Yang Baik Dan Maksimal Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan"

(Mulyadi)

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

Allah SWT.

Papa dan Mama Tercinta

Ia yang Tersayang

Keluarga ku

Sahabat-Sahabatku

Teman-Teman Angkatan 2010

Almamatерku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Perusahaan PDAM Tirta Musi Palembang. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

- **Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
- **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
- **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan juga sebagai inspirator yang selalu memberikan masukan dan saran-saran yang membangun untuk Anton dan juga sebagai dosen favorit bagi mahasiswa manajemen.
- **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.** selaku dosen pembimbing Anton. Terima kasih banyak Bu untuk waktu, tenaga dan pikiran yang Ibu berikan selama bimbingan dan juga sebagai dosen SDM yang memberikan pengajaran

mengenai SDM sehingga kami anak-anak SDM dapat mengerti dan memahami pelajaran dengan baik.

- **Drs. H. Adlyn Kamaruddin.** Selaku dosen pembimbing anton. Terima kasih pak atas bimbingannya di dalam penyusunan skripsi ini tanpa bimbingan bapak skripsi ini sulit untuk di selesaikan dan juga sebagai dosen pengajar di SDM kami mengucapkan terima kasih untuk pengajarannya selama ini.
- **Drs. H. Mahyunar** selaku dosen pembimbing akademik Anton yang telah memberikan kesempatan untuk dapat berkonsultasi mengenai kuliah dan lainnya. Anton ucapkan terima kasih.
- **Afriyadi Cahyadi** selaku dosen SDM dan juga Kakak bagi Anton, terima kasih banyak telah memberikan pengajaran, inspirasi, dan motivasi serta tempat Anton bercerita selama ini.
- **Papa dan Mama** tercinta terima kasih banyak telah memberikan kritik dan saran, memberikan *support* dan do'a yang baik sehingga kuliah Anton selesai dengan baik.
- **Terkhusus Buat P'a** terima kasih banyak atas semua yang telah diberikan, dari kecil hingga besar seperti sekarang dan semua keluarga yang telah merawat dan membesarkan Anton selama ini **(alm) Yai Abah, (almh) Yai Mak, (alm) Yai Tom, Inon, Yaya, Ema, Umi, C'pen, Tante, Edo, dan Eki.**
- **Buat ke Empat Saudara** Kandungku **Sukri, Adi, Nanik, dan Antok** terima kasih banyak telah memberikan dukungannya.
- **Buat Keluarga Besar Papa Maddin Tair dan Mama Mad Kunciung** terima kasih banyak buat dukungan dan do'a selama ini.

- **Dosen-dosen SDM** terima kasih banyak telah memberikan pengajaran dan motivasi yang berharga bagi Anton dan teman-teman SDM lainnya.
- **Semua Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terkhusus Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen, terima kasih banyak untuk semua pengajarannya selama ini.
- **Para Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terima kasih banyak telah memberikan kinerja yang baik untuk Fakultas dan juga telah membantu semua urusan mahasiswa terkhusus untuk **Kak Jul, Mbak Ninil, Kak Hendri** terima kasih banyak semua yang telah berikan kepada mahasiswa selama ini, sehingga semua urusan bisa terprogram dengan baik.
- **Pak Fikri dan Pak Budi serta semua Staf Bagian Pelayanan Persusahaan PDAM Tirta Musi Palembang** terima kasih banyak telah memberikan bantuannya selama ini, tanpa izin dari perusahaan mungkin penelitian ini tidak akan dilakukan.
- **Teman-teman SDM tercinta.** Anna, Seftevin, Melinda, Putri Dita, Puspita, Imey, Zella, Mitra, Ikhsan, Yai, Ramdani, Rudi, dan Fadil. Terima kasih banyak untuk bantuannya selama ini, teman bercerita dan bercanda.
- **Teman-teman seangkatan Manajemen 2010,** Fajar, Sefty, Vety, Lisa, Rizka, Adit dan Taga serta teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih banyak atas bantuan dan pertemanannya selama ini yang luar biasa.

- **Semua mahasiswa/i Jurusan Manajemen tersayang, kakak-kakak/adik-adik terima kasih banyak atas bantuannya selama ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.**
- **Buat Kak Indro Agus terima kasih banyak kakak atas bantuannya selama ini, tempat Anton bercerita baik suka maupun duka. Kak Meylina Caroline terima kasih banyak kakak untuk bantuannya dan saran-sarannya.**
- **Teman-teman seperjuangan SDN 41 PLG, SMPN 43 PLG, dan SMAN 20 PLG terima kasih banyak untuk dukungan dan masukannya selama ini.**
- **Teman-teman Bujang Gadis Fakultas Ekonomi, Teater GABI'91, dan Belisario Choir, terima kasih banyak untuk *support* dan do'a nya.**
- **Semua anggota Teater BENSAS'03 di SMAN 03 Palembang, terima kasih banyak atas support dan motivasi kalian semua, selama Anton melatih gerakan, vocal, wajah, dan karakter kalian super luar biasa. Tetap semangat dan terus berkarya. BENSAS... BENSAS..BENSAS.. SUKSES.. ALLAH SELALU ADA..**
- **Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Anton ucapkan terima kasih atas dukungannya selama ini.**
- *Once again for Allah SWT, Thanks for our inspiration, support, and all about me. Thank you so much.*

Inderalaya, 20 Februari 2014

Penulis,



M. Anton Septadi

ABSTRAK

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

**Oleh:
M. Anton Septadi**

PDAM Tirta Musi Palembang merupakan suatu badan usaha milik daerah yang bertugas mengelola air minum dan sarana air di daerah. Perusahaan ini menggunakan budaya kerja didalam melakukan aktivitas pekerjaan yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan tujuan perusahaan, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial ekonomi, kesehatan, dan pelayanan umum. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan.

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode riset kepustakaan, kuesioner, dan observasi sebagai alat pengumpulan data. Setelah data-data primer tersebut diperoleh, selanjutnya peneliti mengolah data tersebut menggunakan Program Statistik SPSS Versi 16.0. uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun dipihak lain produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya kerja melainkan, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan sebagainya.

Dalam hal ini peneliti juga menganjurkan kepada perusahaan dan pihak lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kata kunci : Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Work Culture Effect On Worker's Productivity PDAM Tirta Musi Service Unit Worker Palembang Unit Rambutan

**By:
M. Anton Septadi**

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

RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Anton Septadi
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat /Tanggal Lahir : Palembang /25 September 1992
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat Rumah (Orangtua) : Jl. Makrayu Lr. Tanjung Burung No. 1291 RT.27
RW. 09 Kel. 30 Ilir Kec. IB II Palembang 30144,
Sumatera Selatan
Alamat Email : anton.septadi@yahoo.com

Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar : SDN 41 Palembang
SLTP : SMPN 43 Palembang
SMA : SMAN 20 Palembang

Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : - IKAMMA
- Teater GABI'91
- Belisario Choir

Penghargaan Prestasi : - BGFE UNSRI
- Top Model Casual
- Fanbo Fantastic Model
- Oriental Face Model
- Singer Mini Concert and Workshop Belisario
Goes To School
- Aktor Pentas Kreasi Maret GABI'91
- LCCM



BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel	41
3.3 Variable Penelitian dan Definisi Operasional	41
3.3.1 Variabel Penelitian	41
3.3.1.1 Variabel Bebas	42
3.3.1.2 Variabel Terikat	42
3.3.2 Definisi Operasional	43
3.3.2.1 Budaya Kerja	43
3.3.2.2 Produktivitas	44
3.4 Pengukuran Variabel	45
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	47
3.5.1 Jenis Data	47
3.5.2 Sumber Data	47
3.6 Metode Pengumpulan Data	48
3.7 Metode Analisis Data	48
3.7.1 Uji Validitas	49
3.7.2 Uji Reliabilitas	49
3.7.3 Uji Normalitas	50
3.7.4 Uji Hipotesis	51
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Uji Akurasi Data	53
4.1.1 Uji Validitas	53
4.1.2 Uji Reliabilitas	56
4.1.3 Uji Normalitas	57
4.2 Analisis Deskriptif	59
4.2.1 Profil Responden	59
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Utama	62
4.3 Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran-Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Kehadiran Karyawan	10
Tabel 2.1	Sistem Manajemen Produktivitas	25
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	46
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian	54
Tabel 4.2	Hasil Uji Normalitas Indikator Variabel Penelitian	57
Tabel 4.3	Analisis Deskriptif Dimensi Datang Tepat Waktu.....	64
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Dimensi Ikut Apel	65
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Dimensi Pulang Tepat Waktu	66
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Dimensi Masuk Kerja	67
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif Dimensi Tidak Sering Izin	68
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Dimensi Memakai Pakaian Dinas Sesuai Peraturan	70
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Dimensi Bekerja Terprogram	71
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Dimensi Bekerja Dengan Tanggung Jawab	72
Tabel 4.11	Analisis Deskriptif Dimensi Pekerjaan Terorganisir	73
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Dimensi Bertata Krama dan Sopan Santun	74
Tabel 4.13	Analisis Deskriptif Dimensi Produktivitas	75
Tabel 4.14	Data Regresi Sederhana Variabel Utama.....	78
Tabel 4.15	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	79
Tabel 4.16	Hasil Uji F	79
Tabel 4.17	Koefisien Regresi Sederhana	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Perkembangan Jumlah Pelanggan	8
Gambar 1.2	Perkembangan Jumlah Pegawai	8
Gambar 1.3	Cakupan Pelayanan	9
Gambar 2.1	Konsep Efisiensi dan Produktivitas.....	21
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual Hubungan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	40
Gambar 4.1	Frekuensi Jenis Kelamin Responden	59
Gambar 4.2	Frekuensi Usia Responden	60
Gambar 4.3	Frekuensi Pendidikan Responden	61
Gambar 4.4	Frekuensi Jabatan Responden	62
Gambar 4.5	Frekuensi Lama Bekerja Responden	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2	Frequencies	92
Lampiran 3	Regression	102
Lampiran 4	Reliability	104
Lampiran 5	Npar Tests	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya merupakan suatu hal yang menjadi kebiasaan seseorang didalam melakukan aktivitasnya, dan juga dikatakan sebagai tradisi yang menjadi pemicu untuk melakukannya kembali pada aktivitas selanjutnya. Budaya sangat berkaitan dengan seni, dalam hal ini seni yang dimaksud adalah suatu keadaan dimana manusia menjadikan hobi atau kebiasaan yang akan menjadi suatu tradisi yang akan memicu keadaan seseorang dan menjadikannya bahwa hal tersebut unik untuk dilaksanakan.

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi untuk yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya (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 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 meneruskanya 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.

Menurut pendapat para ahli, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut : Perilaku pemimpin, seleksi para pekerja, budaya organisasi, budaya luar, menyusun misi perusahaan dengan jelas, mengedepankan misi perusahaan, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran, dan motivasi (<http://dedylondong.blogspot.com/2011/10/budaya-kerja.html>).

Perusahaan atau organisasi memiliki pimpinan yang berbeda-beda, tujuan, manajemen, dan para anggota atau karyawan, untuk itu budaya yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi tentunya berbeda-beda. Perusahaan atau organisasi hanya menciptakan budaya yang seharusnya diterapkan oleh anggota atau karyawannya, tetapi yang melaksanakannya adalah para anggota atau karyawannya. Untuk itu, budaya pada setiap perusahaan atau organisasi dapat berubah tergantung dari sikap dan tindakan anggota atau karyawan yang bersangkutan. Perusahaan atau organisasi telah menentukan standar budaya yang harus diterapkan oleh anggota atau karyawannya guna untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan pada setiap perusahaan atau organisasi. Standar tersebut menjadikan tolak ukur untuk menciptakan budaya yang baik pada setiap anggota atau karyawan yang ada di 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 terealisasikan 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.

Di dalam menciptakan suatu budaya kerja yang baik banyak hal yang harus diperhatikan, terlebih anggota atau karyawan tersebut tidak mempunyai jabatan atau posisi yang tinggi didalam perusahaan atau organisasi. Untuk itu hal ini menjadi penghalang, apakah bisa diterapkan atau tidak, apakah hal ini dapat mempengaruhi kompensasi yang diperoleh, atau karir yang akan dicapai, tetapi ada faktor lain yang dapat meneruskan penciptakan budaya kerja yang akan

diterapkan oleh anggota atau karyawan, yaitu apakah hal ini berdampak negatif atau positif bagi perusahaan atau organisasi. Apabila berpengaruh positif hal ini akan jadi pengaruh yang baik bagi anggota atau karyawan, dan jika hal ini berpengaruh negatif akan berpengaruh buruk bagi anggota atau karyawan.

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"

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 :

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

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 di Palembang, 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 Walikota 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

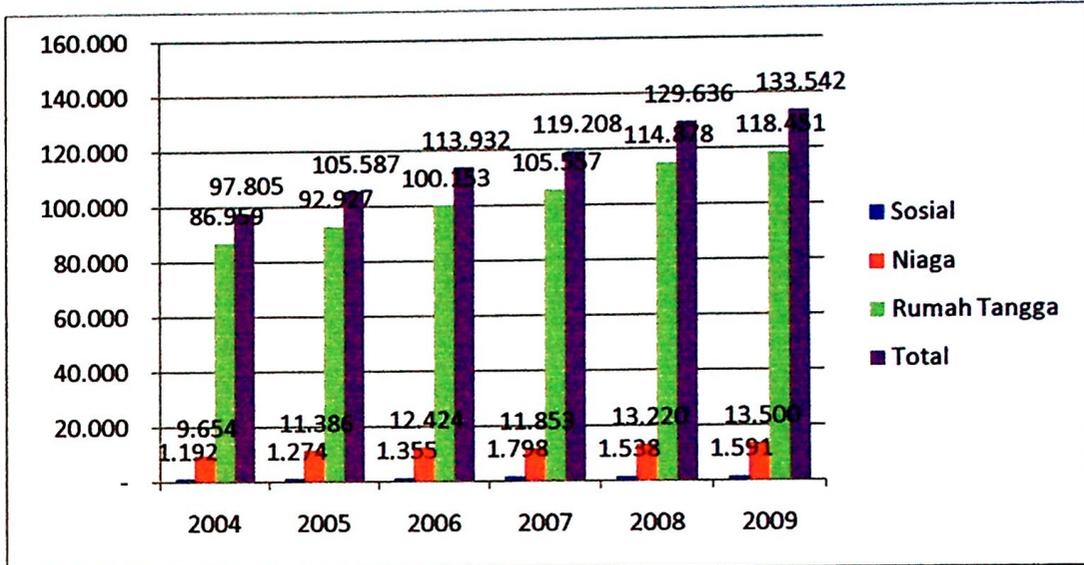
perusahaan untuk mendapatkan air bersih, khususnya pada bagian pelayanan yang bertugas melayani pelanggan air bersih PDAM. PDAM adalah salah satu badan usaha milik daerah, yang berarti memiliki banyak karyawan yang terlibat di dalamnya, dengan memiliki berbagai karakter, kecerdasan, emosional, dan latarbelakang pendidikan yang berdeda-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 :

- 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

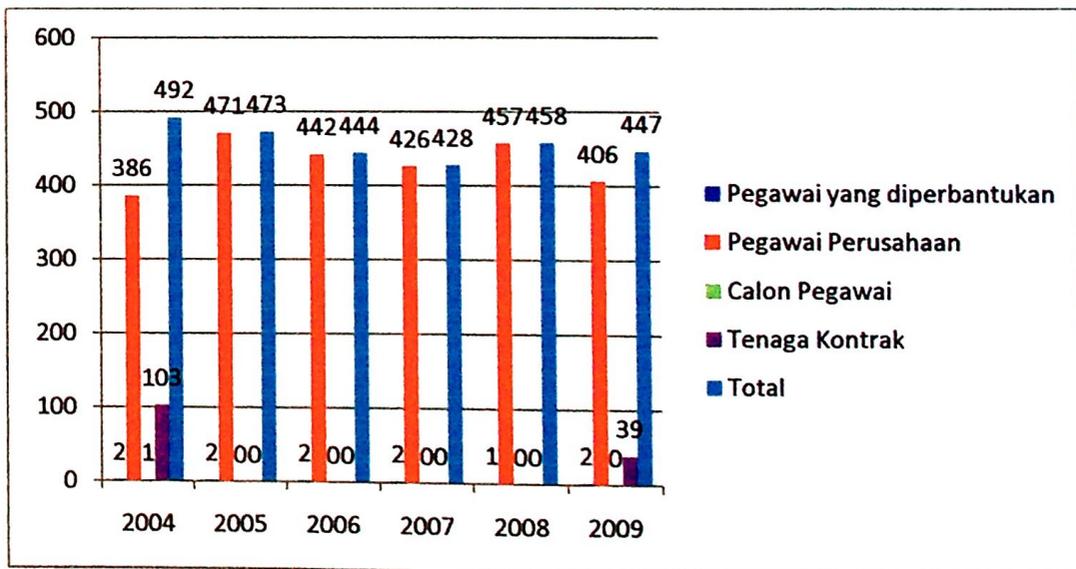
Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang

Gambar 1.1
Perkembangan Jumlah Pelanggan



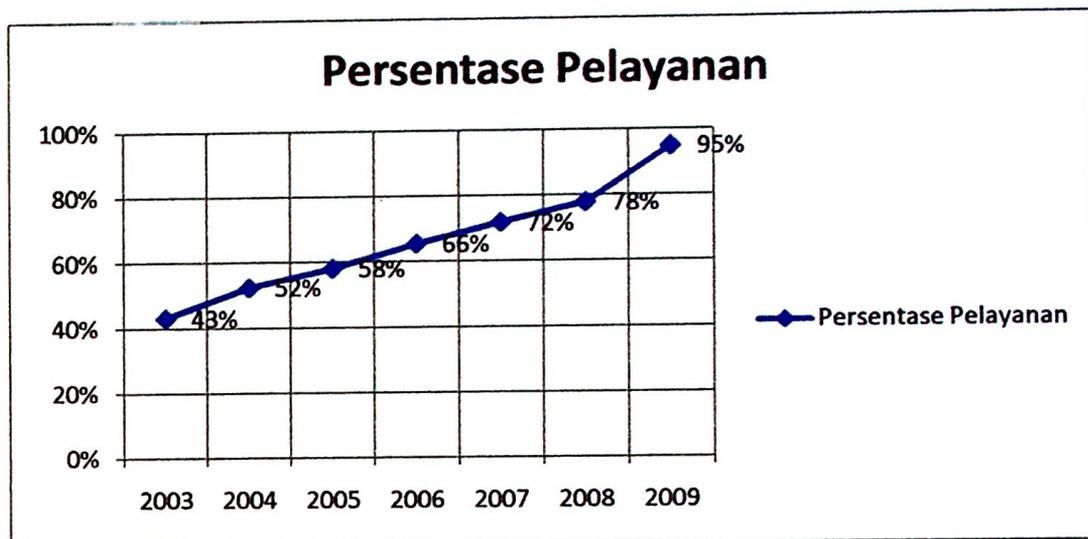
Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang

Gambar 1.2
Perkembangan Jumlah Pegawai



Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang

Gambar 1.3
Cakupan Pelayanan



Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang

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. Berikut persentase hasil analisis sementara terhadap tingkat kehadiran karyawan berdasarkan data yang ada pada perusahaan :

Tabel. 1.1
Persentase Kehadiran Karyawan

BULAN	KETERANGAN						HARI KERJA
	SAKIT	IZIN	T.KET	TELAT	P. CEPAT	T. ABSEN	(HARI)
7	0,66667	1	7,08333	2,83333	0,416667	2,333333	21
8	0,15873	1,2698	7,69841	2,38095	8,730159	2,698413	20
9	0,62016	0,155	6,12403	1,16279	0,077519	2,170543	20
10	0,3	0,525	5,775	3,15	0,225	2,025	18
11	0,55	1,8333	9,16667	5,225	0,458333	1,833333	22
12	0,48837	0,8953	7	2,84884	0,406977	2,27907	21
TOTAL	0,46399	0,9464	7,14124	2,93349	1,719109	2,223282	15,4275317

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (dalam %)

Berdasarkan 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”**.

1.2 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.

1.3 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. 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.

b. Secara Praktik

1. 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.

2. 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.

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

Yanna. 2011. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di JM Pasaraya (Letkol Iskandar) Palembang. *Skripsi* : Universitas Sriwijaya.