

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLA DAN PENGEMBANGAN TAMAN MINI INDONESIA INDAH**

**Drastitin<sup>1</sup>, Robert Siregar<sup>2</sup> dan Nurminingsih<sup>2</sup>**

1). Mahasiswa Fakultas Ekonomi

2). Dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Respati Indonesia Jakarta

Jl. Bambu Apus I No. 3 Cipayung Jakarta Timur 13890

Email : [urindo@indo.net.id](mailto:urindo@indo.net.id)

**ABSTRAK**

Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik dan secara realistis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Taman Mini “Indonesia Indah” (TMII) yang dikelola oleh Badan Pengelola dan Pengembangan tempat rekreasi yang populer terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Nilai-nilai yang dianut oleh para karyawan dijadikan pedoman dalam melakukan kegiatan atau tugas-tugas dalam bekerja. Tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini “Indonesia Indah” Metode penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Sampel penelitian berjumlah 48 responden menggunakan *purposive sampling*, ditanyakan dengan angket. Analisis datanya secara deskriptif, analitik dengan uji validitas, reabilitas dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,712. Hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 (50,6%), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil perhitungan koefisien regresi pada taraf  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,868$ .  $t_{tabel} = 2,013$ . Dengan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka keputusan pengujian tersebut menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan terbukti secara signifikan atau meyakinkan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan**

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Dalam mewujudkan visi dan misinya, sebuah organisasi memerlukan strategi, metode dan alat agar mampu berjalan dengan baik. Unsur utama dalam sistem tersebut adalah sumber daya manusia. Tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi sangat tergantung kepada kehandalan sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya, maka Meskipun telah memiliki sumber daya berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Produktivitas

karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik dan secara realistis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Taman Mini “Indonesia Indah” (TMII) yang dikelola oleh Badan Pengelola dan Pengembangan tempat rekreasi yang populer terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Nilai-nilai yang dianut oleh para karyawan dijadikan pedoman dalam melakukan kegiatan atau tugas-tugas dalam bekerja. Sebagai tempat wisata yang selalu berhubungan langsung dengan pengunjung, TMII terus berupaya menciptakan inovasi-inovasi baru dalam melayani pengunjung, mengadakan kegiatan-kegiatan kesenian untuk melestarikan budaya bangsa, dan kegiatan-

kegiatan lain yang dapat menarik minat orang untuk berkunjung ke TMII. Oleh sebab itu dibutuhkan budaya organisasi yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan agar TMII dapat mewujudkan tujuannya. Dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini “Indonesia Indah”.

## 2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui: bagaimana budaya organisasi, tingkat produktivitas kerja karyawan, pada Badan Pengelola dan Pengembangan TMII

## 3. METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Metode penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Sampel penelitian berjumlah 48 responden menggunakan teknik sampling bertujuan (purposive sampling).

**Tempat** : Kantor Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini “Indonesia Indah “ (TMII)

Jalan Raya Taman Mini Jakarta Timur.

**Waktu** : Maret - Agustus 2015.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis dan Pembahasan

**Tabel 1. Analisis univariat karakteristik responden**

No	Variabel	Jumlah	persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	23	48
	perempuan	25	52
2	Usia		
	21 - 30 tahun	14	29
	31 - 40 tahun	19	40
	41 - 50 tahun	15	31
3	Tingkat pendidikan		
	SLTA	33	48
	D3	4	8
	S1	21	44

## 1. Kalibrasi Data

### a. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)**

Nomor Item	r hitung	r tabel 5% (46)	Kriteria
1	0,411	0,291	Valid
2	0,506	0,291	valid
3	0,499	0,291	Valid
4	0,510	0,291	Valid
5	0,514	0,291	Valid
6	0,458	0,291	Valid
7	0,540	0,291	Valid
8	0,463	0,291	Valid
9	0,503	0,291	Valid
10	0,526	0,291	Valid
11	0,497	0,291	Valid
12	0,487	0,291	Valid
13	0,537	0,291	Valid
14	0,531	0,291	Valid
15	0,447	0,291	Valid
16	0,496	0,291	Valid
17	0,467	0,291	Valid
18	0,509	0,291	Valid
19	0,500	0,291	Valid
20	0,508	0,291	Valid
21	0,493	0,291	Valid
22	0,559	0,291	Valid
23	0,518	0,291	Valid
24	0,468	0,291	Valid
25	0,394	0,291	Valid
26	0,493	0,291	Valid
27	0,527	0,291	Valid
28	0,557	0,291	Valid
29	0,498	0,291	Valid
30	0,515	0,291	valid

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)**

Nomor Item	r hitung	r tabel 5% (46)	Kriteria
1	0,493	0,291	Valid
2	0,518	0,291	Valid
3	0,522	0,291	Valid
4	0,493	0,291	Valid
5	0,471	0,291	Valid
6	0,457	0,291	Valid
7	0,512	0,291	Valid
8	0,533	0,291	Valid
9	0,524	0,291	Valid
10	0,480	0,291	Valid
11	0,508	0,291	Valid
12	0,506	0,291	Valid
13	0,464	0,291	Valid
14	0,512	0,291	Valid
15	0,464	0,291	Valid
16	0,464	0,291	Valid
17	0,467	0,291	Valid
18	0,462	0,291	Valid
19	0,497	0,291	Valid
20	0,549	0,291	Valid
21	0,391	0,291	Valid
22	0,461	0,291	Valid
23	0,473	0,291	Valid
24	0,455	0,291	Valid
25	0,474	0,291	Valid
26	0,454	0,291	Valid
27	0,449	0,291	Valid
28	0,478	0,291	Valid
29	0,573	0,291	Valid
30	0,597	0,291	Valid

Hasil perhitungan uji validitas tabel di atas, menunjukkan semua rhitung > rtabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan semua item dalam kuesioner penelitian ini valid, dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien (cronbach) alpha masing-masing instrumen suatu variabel. Instrumen dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien Cronbach alpha > 0,60.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Budaya Organisasi)**

	n	%
Valid	48	100,0
Excluded	0	,0
Total	48	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	30

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)  
Case Processing Summary**

	N	%
Valid	48	100,0
Excluded	0	,0
Total	48	100,0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	30

**Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	<i>alpha</i>	Kriteria
X	0,884	Reliabel
Y	0,879	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha* semua variabel > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**c. Analisis Uji Regresi Sederhana**

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah:

- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

1) Uji Regresi

Pengaruh

Budaya

Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Table 13 Hasil Uji Regresi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42,278	10,991		3,847	,000
Budaya Organisasi	,638	,093	,712	6,868	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Tabel 14. Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Koefisien regresi	t	Sig
Konstanta	42,278		
X	0,638	6,868	0,000
R <sup>2</sup> = 0,506			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : **Y= 42,278 + 0,638 X**, interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah: a = 42,278 menyatakan bahwa jika X tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 42,278.

B = 0,638 menyatakan bahwa jika X bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,638.

2) Uji ANOVA (F) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 15 Hasil Uji ANOVA (F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	961,486	1	961,486	47,164	,000b
Residual	937,764	46	20,386		
Total	1899,250	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 47,164. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 3) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 16. Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Variabel X terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,712a	,506	,496	4,51510

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,712. Artinya terdapat korelasi positif dan hubungan kuat antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variasi naik turunnya nilai produktivitas kerja karyawan diakibatkan faktor budaya organisasi yang ditunjukkan dan diidentifikasi pada nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,506. Arti dari nilai koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh variabel X terhadap Y adalah 50,6% sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- 4) Uji t Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
 Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X (b) adalah 0,638 (positif), sehingga X berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear sederhana diuji signifikansinya. langkah uji signifikansi koefisien regresi (uji t) adalah sebagai berikut :

**Hipotesis :**

**Tingkat kepercayaan 95%, α = 0,05.**

$$t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 46) = 2,013$$

**Tabel 17 Uji t Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42,278	10,991		3,847	,000
Budaya Organisasi	,638	,093	,712	6,868	,000

Dependent variabel = Produktivitas kerja

Berdasarkan analisis komputer diperoleh thitung : 6,868 dengan signifikansi 0,000. X berpengaruh signifikan terhadap Y. Dari kurva di atas terlihat bahwa t hitung = 6,868 > t tabel = 2,013 maka H0 ditolak dan Ha diterima, atau hipotesis berada pada daerah penolakan H0, yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini “Indonesia Indah”.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini "Indonesia Indah" (BPP TMII), pada dasarnya telah menerapkan budaya organisasi secara optimal sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan dan melaksanakan tugas kerja, karyawan di BPP TMII menjalankannya dalam suasana kekeluargaan dan saling kerja sama. Begitu pun dalam melayani konsumen dan pengunjung, BPP TMII terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dalam hal ini karyawan, untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga visi dan misi dari BPP TMII dapat tercapai.

Setelah melau proses penelitian atas data-data yang mendukung faktor-faktor yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini "Indonesia Indah" dan dari hasil pengolahan dan perhitungan data kuesioner, penulis mengambil kesimpulan bahwa antara variabel budaya organisasi (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y) berkorelasi signifikan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,712. Sementara itu, fluktuasi atau naik turunnya nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dijalankan oleh karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini "Indonesia Indah" mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan terbukti secara signifikan atau meyakinkan.

### A. Saran

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi yang dijalankan karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini "Indonesia Indah" berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengamatan penulis,

budaya organisasi yang dijalankan sudah cukup baik sehingga penulis menyarankan untuk mempertahankannya, akan lebih baik lagi bila dapat ditingkatkan.

Untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan, perusahaan diharapkan secara rutin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan bidang dan tugasnya. Karyawan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, diharapkan dapat menerapkan ilmunya dalam melaksanakan tugas kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Disamping itu, untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih produktif dalam bekerja, perusahaan dapat memberikan insentif atau bonus kepada karyawan yang berprestasi dan loyal terhadap perusahaan.

Mengingat Taman Mini "Indonesia Indah" merupakan tempat wisata yang setiap harinya dikunjungi wisatawan, maka kualitas sumber daya manusianya, baik yang bertugas di kantor maupun melayani pengunjung agar terus ditingkatkan. Salah satunya adalah meningkatkan kemampuan berkomunikasi, baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa asing, karena wisatawan yang berkunjung ke TMII berasal dari berbagai Negara di dunia. Kemudian yang tidak kalah penting adalah mempertahankan sikap ramah kepada orang lain, yang merupakan ciri khas masyarakat Indonesia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cordoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ke 2. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan ke 8. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cetakan ke 1. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. cetakan ke 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. cetakan ke 3. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. cetakan ke 3. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. cetakan ke 1. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. edisi ke 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. cetakan ke 8. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. cetakan ke 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yayasan Harapan Kita. 1975. *Apa dan Siapa Indonesia Indah*. Jakarta : Taman Mini " Indonesia Indah ".