



## PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH

<sup>1</sup>Akbar Nurmansyah Pradana, <sup>2\*</sup>Moh. Sutoro  
Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia  
[\\*dosen01475@unpam.ac.id](mailto:dosen01475@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT, Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 92 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel budaya kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,408 dengan kriteria baik. Variabel produktivitas karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,837 dengan kriteria baik. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,599 + 0,844X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Budaya kerja, Produktivitas Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work culture on employee productivity at PT, Bank Central Asia Pondok Indah Branch Office. The method used is explanatory research with a sample of 92 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of the work culture variable obtained an average score of 3,408 with good criteria. Employee productivity variable obtained an average score of 3.837 with good criteria. Work culture has a positive and significant effect on employee productivity with a regression equation value of  $Y = 9.599 + 0.844X$ , and a correlation coefficient value of 0.774 or has a strong relationship with a determination value of 59.9%. Hypothesis testing obtained a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Work Culture, Employee Productivity

### PENDAHULUAN

Persaingan usaha dalam industri perbankan nasional sangat ketat, oleh karenanya faktor budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi penting diperhatikan. 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 suatu 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).

Dalam bisnis terdapat beberapa 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.

Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi produktivitas 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 terealisasi dengan cepat. Untuk itu banyak anggota atau karyawan yang menciptakan sendiri budayanya, 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.

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".

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perbankan terkemuka di Indonesia, PT, Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah memiliki tugas pokok seperti: Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat terutama keuangan, menyelenggarakan kemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat, meningkatkan pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan.

Budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan produktivitas 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.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT, Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Budaya Kerja**

Budaya kerja menurut Robins (dikutip dalam Wibowo. 2010), adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh para anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama. Menurut Greenberg dan Baron (dikutip dalam Wibowo. 2010), menyatakan bahwa

budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Menurut Triguno (dikutip dalam Wibowo. 2010), budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

## 2. Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efektivitas masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya. (Muchdarsyah, 2010:102). Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. (Sinungan, 2008:2). Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Malayu, 2008:126).

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya kerja (X)	92	28	44	34.08	3.923
Produktivitas Karyawan (Y)	92	29	49	38.37	4.278
Valid N (listwise)	92				

Budaya kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,408 dengan standar deviasi 3,923. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 -

## METODE

### 1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 92 responden PT, Bank Central Asia Kantor Cabang Pondok Indah

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 92 responden.

### 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

### 4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,837 dengan standar deviasi 4,278. Skor

ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Analisis Kuantitatif**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.599	2.495		3.847	.000
	Budaya kerja (X)	.844	.073	.774	11.605	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,599 + 0,844X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,599 diartikan jika budaya kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 9,599 point.
- 2) Koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,844, angka ini positif artinya setiap

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Correlations <sup>b</sup>	
		Budaya kerja (X)	Produktivitas Karyawan (Y)
Budaya kerja (X)	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=92

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,774 artinya budaya kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.595	2.723

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja (X)

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

ada peningkatan budaya kerja sebesar 0,844 point maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,844 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,599 artinya budaya kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,9% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Budaya kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.599	2.495		3.847	.000
Budaya kerja (X)	.844	.073	.774	11.605	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,605 > 1,989), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Budaya kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel budaya kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,408 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,837 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

### 3. Pengaruh Budaya kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,599 + 0,844X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,605 >

## d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan.

1,989). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

- Variabel budaya kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,408 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel produktivitas karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,837 berada di rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,599 + 0,844X$ , nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,605 > 1,989).

### Saran

- Diharapkan agar karyawan/ti dapat menerapkan semua budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksanakan. Terutama dalam hal pulang tepat waktu dan tidak sering izin, karena masih adanya karyawan/ti tidak setuju dengan indikator budaya

- ini.
- b. Diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, karena masih adanya karyawan/ti dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu dengan cara menerapkan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat diketahui cara yang bagaimana untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan Malayu. 2008. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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*
- 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.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Budaya Organisasi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.