



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PERANAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN BARU

Tiur Rajagukguk, Andrianus Pranata Pinem, Sahat Parulian Remus Silalahi
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2021

Disetujui April 2021

Dipublikasikan Mei 2021

Keywords:

Budaya Organisasi;

Produktifitas Kerja;

Pegawai

Abstract

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Tujuan peneltiian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Camat Medan Baru sebanyak 65 orang dan penentuan sampel menggunakan metode total sampling sehingga terdapat 65 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai t -hitung $X (10.630) > t$ -tabel (2.00) dan p -value $(0,000)$. Kepada Kantor Camat Medan Baru Medan disarankan untuk lebih memperhatikan faktor faktor yang dapat memperkuat budaya kerja sehingga sehingga produktifitas kerja pegawai dapat lebih dimaksimalkan.

PENDAHULUAN

Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks di mana kegiatan operasional di dalamnya diarahkan untuk mencapai sesuatu sehingga manajemen organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting sebagai penunjang bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak dapat menjalankan aktivitas ataupun kegiatan operasional dengan baik. Sumber Daya Manusia pada setiap organisasi (instansi) merupakan merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan, meskipun organisasi memiliki sumber daya lainnya yang banyak.

Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil berkewajiban memberi contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan baik.

Demikian juga halnya dengan Kantor Camat Medan Baru, dimana produktifitas kerja pegawai masih kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari banyaknya komplain masyarakat yang berurusan pada Kantor Camat Medan Baru, kesalahan penulisan data, lambatnya proses pengurusan surat-surat, dan juga banyaknya pegawai yang tidak berada di ruang kerja saat jam kerja. Sebagian diantaranya menghabiskan waktu di kantin atau mengerjakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Ditinjau dari budaya organisasi, terlihat masih ada pegawai yang tidak disiplin melakukan pekerjaan, tidak disiplin mematuhi jam masuk dan keluar kantor, kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja dan lemahnya kerja sama dengan rekan kerjanya.

Hal yang sama juga terlihat pada bagian bagian administrasi, dimana sebagian pegawai belum memperlihatkan etos kerja yang baik terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibat budaya organisasi yang kurang baik menyebabkan produktifitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Baru menjadi kurang maksimal. Hal ini tentunya menyebabkan pentingnya pembenahan budaya organisasi pada Kantor Camat Medan Baru seperti etos kerja, lingkungan kerja, sikap dan etika kerja agar produktifitas kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Robbins (2016:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari.

Torang (2016:106), mengatakan budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Budaya organisasi merupakan mekanisme pembuat makna dan kendali pembentuk sikap dan perilaku pegawai, terutama karena menyangkut aspek kinerja pegawai, maka sangat diperlukan adanya untuk membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ataukah sekedar praduga belaka dan teoritis organisasi.

Produktivitas Pegawai

Menurut Sunyoto (2016: 202), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, sedangkan Yusuf dan Arif (2016:274), mengatakan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik hari ini.

Swastha (2017:56) mengatakan bahwa produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energi yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Kurniawan, 2016: 37). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi terhadap produktifitas kerja pegawai.

Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner yang diperoleh dari sumber data primer yakni pegawai Kantor Camat Medan Baru kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Medan Baru sebanyak 65 pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yakni mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian sehingga terdapat 65 sampel.

Operasionalisasi variabel adalah tindakan membuat batasan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain dan merupakan variabel penyebab perubahan dan timbulnya variabel dependen, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah budaya organisasi sedangkan variabel terikat adalah produktifitas kerja pegawai.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi, yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor penilaian sebagai berikut :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 di bawah ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan umur responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	U m u r	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<30 tahun	3	4.6
2.	31-40 tahun	32	49.2
3.	41-50 tahun	25	38.5
4.	>50 tahun	5	7.7
Total		65	100.0

Total 65 responden penelitian, 3 orang (4.6%) berumur di bawah 30 tahun, 32 orang (49.2%) berumur antara 30-40 tahun, 25 orang (38.5%) berumur antara 41-50 tahun dan

5 orang (7.7%) berumur lebih dari 50 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden penelitian adalah berumur antara 30-40 tahun yakni sebanyak 32 orang (49.2%).

Tabel 2 di bawah ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	28	43.1
2.	Laki-laki	37	56.9
Total		65	100.0

Berdasarkan jenis kelamin responden, 28 orang (43.1%) adalah perempuan dan 37 orang (56.9%) adalah laki-laki. Dengan demikian, mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebanyak 37 orang (56.9%).

Tabel 3 di bawah ini menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden.

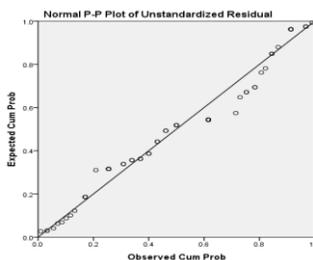
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	D3	17	26.1
2.	S1	43	66.2
3.	S2	5	7.7
Total		65	100.0

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 17 orang (26.1%) berpendidikan D3, 43 orang (66.2%) berpendidikan S1 dan 5 orang (7.7%) berpendidikan S2. Dengan demikian, mayoritas responden berpendidikan S1 yakni sebanyak 43 orang (66.2%).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik PP Plot. Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai residual probabilitas (asympt.sig. 2-tailed) adalah 0.149, lebih besar dari sig- α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hal yang sama juga dikonfirmasi oleh grafik P-P normalitas.



Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Grafik di atas memperlihatkan bahwa titik titik data tersebar di sepanjang garis diagonal membentuk simetris kiri dan kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52155920
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.141
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji-t secara parsial dengan hasil sebagai berikut;

**Tabel 5. Hasil Uji-t Secara Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.717	6.398		.425	.673
Budaya Organisasi	1.156	.109	.801	10.630	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja pegawai

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai t-hitung X (Budaya organisasi): 10.630 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel (N: 65 atau $df=63$) sebesar 2.00 dan alpha 0,05, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} X (10.630) > t_{tabel} (2.00)$ dan $p-value (0,000) < 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p-value < 0,05$, berarti H_a diterima atau H_o ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X (budaya organisasi) secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (produktifitas kerja pegawai).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang analisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Baru Medan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai t -hitung $X (10.630) > t$ -tabel (2.00) dan p -value (0,000). Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, sehingga diperlukan upaya penguatan budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro Dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Produktifitas kerja pegawai. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Lusita Afrida. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. (Persero) Pelabuhan satu cabang belawan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.
- Priyatno, Duwi. (2016). SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik, Cetakan Kesatu. Mediakom. Yogyakarta.
- Riska Pratiwi, (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Robbins, Stephen. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Simamora, G. H., Nadapdap, K. M., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(2), 87-94.
- Suci Endah Dwinast Iti, (2015). Pengaruh Nilai-Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Mina Swalayan Yogyakarta. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.