

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sindy¹, Sukri², Dirham Latif

^{1,2,3}Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstract

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 50 karyawan PT. Sepuh Energi Alam. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier sederhana. Dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa jika budaya organisasi baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, produktivitas kerja, karyawan

Copyright (c) 2022 Sindy

✉ Corresponding author :

Email Address : sindy@student.umpalopo.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi (Rosiadi et al., 2018). Setiap perusahaan senantiasa menuntut sumber daya yang dapat berfungsi secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap orang harus mampu bekerja lebih keras, lebih cepat mengatasi masalah, dan mampu bersaing dalam bekerja mengingat berbagai tantangan, ancaman, dan daya saing yang ada di tempat kerja saat ini.

Manusia adalah faktor produksi yang signifikan dalam bisnis karena berbeda dengan faktor produksi lainnya, mereka memiliki kualitas yang sangat unik. Manusia sebagai faktor pendorong dengan kekuatan untuk menyalakan sebuah organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan SDM dalam kapasitasnya sebagai karyawan perusahaan, misalnya dengan meningkatkan talentanya. Akibatnya, bisnis akan mempekerjakan lebih banyak pekerja yang cakap yang produktif dan berkomitmen untuk membantunya mencapai tujuannya. Dimungkinkan untuk berhasil dalam tujuan perusahaan melalui peningkatan output staf.

Salah satu yang sangat di perhatikan dalam sebuah perusahaan yaitu Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek utama yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Pemangku kepentingan yang berbeda bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sementara karyawan dituntut untuk menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja, disiplin

yang tinggi, dan inisiatif untuk secara konsisten meningkatkan hasil kerja, organisasi menyediakan alat, fasilitas pelatihan, fasilitas kerja lainnya, dan infrastruktur. Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas harus fokus pada hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, bakat, sikap, dan perilaku karena hal-hal inilah yang membuat orang lebih produktif dalam bekerja. Output tinggi dapat memastikan pekerjaan yang berkelanjutan di sebuah perusahaan.

Karyawan menghasilkan produktivitas kerja, tetapi sering menurun dari waktu ke waktu. Masalah produktivitas adalah masalah luas yang sering muncul dalam bisnis apa pun. Jika masalah produktivitas tidak ditangani secara efektif, itu akan berdampak buruk bagi bisnis. Dalam situasi ini, bisnis dapat mengatasi masalah tersebut dengan meningkatkan output staf (Sasuwe et al., 2018). Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri ataupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama (Buyongi et al., 2021). Budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap organisasi membutuhkan budaya organisasi untuk tumbuh dan berubah dengan lingkungan perusahaan saat ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, budaya tempat kerja yang positif dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras dan produktif. Orang dapat mengidentifikasi tujuan yang sama melalui budaya organisasi, yang juga berfungsi sebagai tolok ukur prinsip-prinsip organisasi yang unggul dan panduan untuk kualifikasi calon karyawan. Budaya berfungsi sebagai tolok ukur untuk meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif dalam pekerjaan berkualitas tinggi.

Penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Madjidu et al., 2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Senada dengan (Suyitno & Utomo, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.SEA yang beralamat di Kota Palopo. Alasan yang melatar belakangi penulis menjadikan perusahaan ini sebagai tempat penelitian yaitu Masalah perusahaan dengan budaya organisasi adalah mendorong perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan norma dan peraturan perusahaan. Aturan merokok di tempat kerja sering diabaikan oleh karyawan, beberapa memakai sandal daripada sepatu kets, beberapa tidak memakai seragam dan tidak memenuhi persyaratan, dan karyawan sering terlambat masuk kerja. Meskipun karyawan yang tidak mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan sering mendapat teguran atau sanksi dari atasan, tindakan tersebut hanya dianggap sementara dan berlalu begitu saja.

METODOLOGI

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti. Sampel pada penelitian ini yaitu 50 karyawan PT. Sepuh Energi Alam yang di ambil dari berbagai cabang di Luwu Raya.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden. Dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik-t. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Energi Sepuh Alam, Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi sederhana, yaitu : $Y = a + bX$ yang komponennya (α , b ,) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas penilaian komitmen kerja dan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1.

Hasil Persamaan Regresi Mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Energi Sepuh Alam

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.974	3.414		3.214	.002
	Budaya Organisasi	.680	.098	.707	6.925	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2022

Dari hasil olahan data regresi melalui program komputerisasi (SPSS versi 20) nampak bahwa antara penilaian budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan, maka diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,974 + 0,680X + e$$

Dari persamaan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 10,974 atau konstanta bernilai positif, menyatakan bahwa jika ada budaya organisasi (X) konstan, maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepuh Energi Alam akan naik sebesar 10,974 dengan asumsi (X) tetap.
- 2) Koefisien regresi budaya organisasi (X) sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) budaya organisasi baik yang dimiliki karyawan maka akan memungkinkan karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang lebih baik pada PT. Sepuh Energi Alam sebesar 0,680 dengan asumsi faktor lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t - Test

Untuk dapat menguji apakah ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Uji t untuk variabel budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepuh Energi Alam, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) $H_0 : \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara X terhadap Y)
- b) $H_a : \beta_i \neq 0$ (ada pengaruh antara X terhadap Y)
- c) *Level of confidence* = 95% dengan *probability* kesalahan $\alpha = 0.05$
- d) Daerah kritis $t_{tabel} = 2.012$, $t_{hitung} X = 4.074$

Karena $t_{hitung} (6.925) > t_{tabel} (2.012)$ dengan nilai *probability* $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepuh Energi Alam sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu fahmi dalam (Leonerd Lengkong, 2020) Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan antara pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas kerja karyawan merupakan merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Madjidu et al., 2022)

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada PT. Sepuh Energi Alam terdapat pengaruh yang signifikan yang di mana dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya budaya organisasi yang tidak baik dan tidak sesuai dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepuh Energi Alam. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa jika budaya organisasi baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Referensi :

- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi YAMAHA CABANG GORONTALO Rahmayanti. *JAMBURA: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(3).
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT . Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). *Among Makarti*, 9(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.139>