

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION BONAVENTURA PUSAT NYARUMKOP SINGKAWANG TIMUR

Irmawati

Email: irmawatii052@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Singkawang Timur. Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 99 orang yang merupakan seluruh karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Singkawang Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Pusat Nyarumpok Singkawang Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Di dalam suatu organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, karena tanpa adanya manusia dalam suatu organisasi tujuan yang diinginkan tidak dapat berjalan dan tercapai.

Tujuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah memberikan pada organisasi satuan kerja yang efektif agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Salah satu aktivitas yang berperan dalam pengelolaan SDM adalah budaya organisasi. *Credit union* Bonaventura menerapkan budaya dalam organisasi dalam mengukur kinerja karyawan, dimana karyawan harus memahami dan mematuhi semua peraturan dalam organisasi yang telah menjadi budaya dalam organisasi, karena dengan budaya organisasi yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian tujuan antar kelompok atau karyawan dalam organisasi.

Budaya organisasi juga diperlukan oleh seorang pimpinan dalam menilai sistem kerja karyawan, bagaimana pemahaman karyawan terhadap budaya yang ada. Budaya organisasi juga berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan, karena biasa menjadi motivasi yang luar biasa bagi karyawan, dengan budaya organisasi yang kuat berarti karyawan dalam organisasi mempunyai banyak nilai-nilai yang diyakini bersama dalam organisasi budaya berperan untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Para karyawan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan kompetensi kerja yang sesuai atau melebihi standar, baik itu dalam hal keterampilan maupun pengetahuan atas pekerjaannya, belum tentu memenuhi produktivitas kerja yang ditentukan, apabila tidak didukung oleh kerja sama, motivasi dan disiplin tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2001: 72), mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, penulis melakukan penelitian pada *Credit Union Bonaventura* desa Capkala tentang analisis pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2003: 525) dalam buku Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2011: 17): "Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu suatu sistem dari makna bersama yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain". Budaya organisasi merupakan perilaku simbolik yang ekstensinya bergantung pada pemahaman atau makna bersama yang diperoleh melalui proses komunikasi antara para anggota organisasi maupun unsur-unsur organisasi (anggota, pekerjaan, praktek-praktek yang berhubungan dengan pengelolaan, struktur, dan pendekatan). Budaya organisasi tersebut mengacu pada suatu sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik atau watak dari organisasi itu yang membedakan dengan organisasi yang lain.

Menurut Ivancevich dan Matteson (2002:93) yang menjadi indikator dari budaya organisasi adalah:

- a. Simbol yaitu kata-kata, gerakan, gambar atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagai budaya.
- b. Pahlawan adalah orang-orang, hidup atau mati, nyata atau imajiner, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam suatu budaya, dan yang demikian berfungsi sebagai model perilaku.
- c. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi yang dalam budaya dianggap penting secara sosial, karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri.
- d. Nilai-nilai adalah hal-hal pertama yang dipelajari anak-anak bukan secara sadar, tetapi secara implisit.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:100) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.

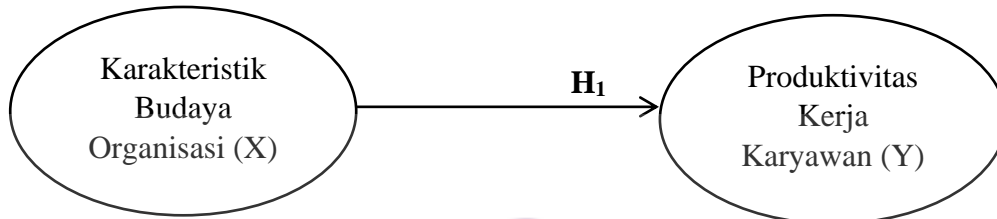
Menurut Sedermayanti (2001:72) menjelaskan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi yaitu:

- a. Pelatihan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
- b. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya akan dapat memungkinkan terjadinya ketepatan waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
- c. Lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai "Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Credit Union Bonaventura Pusat Nyarumpok Singkawang timur" adalah sebagai berikut:

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Credit Union Bonaventura Singkawang Timur. Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 99 orang yang merupakan seluruh karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Singkawang Timur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 22.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Pusat Nyarumpok Singkawang Timur. Oleh karena itu, penulis perlu menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
X1: Budaya Organisasi X _{1.1} : 0,635 ; X _{1.2} : 0,560 ; X _{1.3} : 0,608 ; X _{1.4} : 0,478 ; X _{1.5} : 0,513 ; X _{1.6} : 0,546 ; X _{1.7} : 0,638 ; X _{1.8} : 0,519 ; X _{1.9} : 0,495 ; X _{1.10} : 0,626 ; X _{1.11} : 0,624 ; X _{1.12} : 0,569 ; X _{1.13} : 0,394 ; X _{1.14} : 0,679 ; X _{1.15} : 0,560	Valid
Y: Produktivitas Kerja Karyawan Y _{1.1} : 0,290 ; Y _{1.2} : 0,334 ; Y _{1.3} : 0,527 ; Y _{1.4} : 0,358 ; Y _{1.5} : 0,541 ; Y _{1.6} : 0,430 ; Y _{1.7} : 0,518 ; Y _{1.8} : 0,389 ; Y _{1.9} : 0,408 ; Y _{1.10} : 0,611 ; Y _{1.11} : 0,397 ; Y _{1.12} : 0,222	Valid

Keterangan	Hasil
Uji Reliabilitas	
X1: Budaya Organisasi = 0,861 Y: Produktivitas Kerja Karyawan = 0,810	Reliable
Uji Normalitas	
One Sample Kolmogorov-Smirnov Sig. (2-tailed): 0,200 Konklusi: uji normalitas menghasilkan hasil signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Linearitas	
X1: Budaya Organisasi = 0,223 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
Uji Multikolinearitas	
Nilai Tolerance: X1= 1,000 Nilai VIF: X1= 1,000 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan < dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	
X1: 0,245 Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan variabel > 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Uji Koefisien Determinasi	
R square = 0,490 Konklusi: variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan sebesar 49,50 persen , sedangkan 50,50 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,490
Analisis Regresi Linear Sederhana	
$Y = 0,361 X_1$ Konklusi: koefisien regresi linear sederhana budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,361 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,361
Uji t	
Sig: X1= 0,028 Konklusi: nilai signifikan variabel budaya organisasi < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.	0,028
Uji F	
Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2021

PENUTUP

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di *Credit Union* Bonaventura Singkawang Timur. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah 99 orang karyawan. Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Pusat Nyarumkop Singkawang Timur, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Pusat Nyarumkop Singkawang Timur.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. *Credit Union* Bonaventura Pusat Nyarumkop Singkawang Timur dapat lebih memperhatikan budaya organisasi yang ada pada perusahaan dalam mengenakan tanda pengenal dari perusahaan tempat bekerja sehingga dapat menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang ada diperusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada *Credit Union* Bonaventura Pusat Nyarumkop Singkawang Timur sebagai acuan penelitian pada objek penelitian lain dalam lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Agusty. *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Yoga Pratama, 2014.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara, 2011.
- Matesson, Ivancevich. *Organizational Behavior and Management*, International Edition, 2002.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku organisasi*. Ahli Bahasa: Benyamin Molan. Indeks kelompok Gramedia Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia, 2006.
- Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003
- Rusli Syarif. *Produktivitas*. Salman jumaili dan Gunodo. Bandung: Angkasa, 1991

- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandor Maju, 2001.
- Sudanang, Ertanta A, dan Sabda E. Priyanto. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta.” *Jurnal Ilmiah*, 2020.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2011.
- Trang, Dewi Sandy. “Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2013.

