

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Peningkatan sumber daya manusia, khususnya pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara mutlak diperlukan untuk mengantisipasi kemajuan dan perubahan secara global yang dihadapi dewasa ini dan masa datang. Hal ini diperlukan sebagai salah satu syarat pembangunan bangsa yang mengarah pada terselenggarakannya pemerintahan yang baik dan bersih.

Pembangunan disegala bidang yang sedang dilakukan oleh pemerintah dalam upaya menuju kemajuan dan kemakmuran bangsa yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan sumber daya manusia (SDM) tercermin dalam produktivitas nasional. Pembangunan sumber daya manusia adalah upaya untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas tinggi dengan cara meningkatkan sumber daya pegawai pemerintah. Yang dapat dilihat dari kompetensi sehingga dapat menghasilkan suatu pegawai pemerintah yang efektif. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta.

Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kemampuan untuk berkembang secara rasional dan juga mempunyai kemampuan untuk berkembang secara terus menerus dan berkesinambungan. Pegawai pemerintahan memberikan

kontribusi yang sangat besar bagi organisasi pemerintahan dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mempersiapkan segala sesuatu agar menjadi lebih efektif dan untuk memperbaiki sikap dan perilaku kerja para pegawai agar dapat menghasilkan aparatur yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Produktivitas merupakan sebuah alat rangkuman tentang jumlah dan kualitas performa pekerjaan, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Pandangan memberi semangat cukup mendalam dan memungkinkan orang yang memahaminya memandang kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi sebagai suatu keutamaan.

Produktivitas kerja yang dihasilkan pada sebuah instansi-instansi pemerintahan hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya, akan tetapi sekarang jarang sekali kita lihat produktivitas tersebut bisa dijaga oleh orang yang berkecimpung didalamnya. Padahal semua sarana prasarana kantor sudah dilengkapi sesuai kebutuhan agar bisa memperlancar semua aktivitas kerja, tapi mengapa produktivitas kerja yang dihasilkan tidak mampu dimaksimalkan.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri, selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak aparatur sipil negara yang menganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Untuk itulah agar produktivitas kerja aparatur sipil negara dapat terus meningkat, salah satu faktor pentingnya adalah aparatur sipil negara harus memegang teguh dan menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat

mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih baik lagi sehingga visi misi dari instansi tempat mereka bekerja dapat terwujud.

Budaya adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dan cara para pegawai berperilaku. Budaya juga dipandang sebagai *variable independen* yang mempengaruhi perilaku anggota guna meningkatkan kinerja mereka dan organisasi. Budaya kerja juga suatu sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi atau instansi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Budaya kerja juga merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi atau instansi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Semakin kuat budaya kerja semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan aparatur sipil negara. Karena pada hakikatnya budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi meningkat dan

menurunnya keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Sebagai suatu sistem makna, pengetahuan budaya yang dimiliki bersama tersebut, dipelajari, diperbaiki, dipertahankan, dan didefinisikan dalam konteks berinteraksi. Manusia selalu membutuhkan sesuatu yang merupakan suatu bentuk sistem pengetahuan untuk menginterpretasikan dunia mereka dan akan menyebabkan tingkah laku sosial yang disebut kebudayaan. Kebudayaan memang adalah sistem pengetahuan yang digunakan oleh manusia untuk membentuk tindakan mereka, dan menginterpretasikan lingkungan dan perilaku orang lain.

Selain memotivasi seorang aparatur sipil negara tersebut untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja juga merupakan hal yang akan menjauhkan seorang pegawai aparatur sipil negara dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Keberhasilan kerja yang akan ditampakkan seorang aparatur sipil negara sangat tergantung dari komitmen seorang aparatur sipil negara tersebut dalam melaksanakan budaya kerjanya dalam segala aspek kehidupannya, baik di kantor maupun diluar kantor secara umumnya. Mengingat akan masalah-masalah tersebut sangat diperlukan bagi setiap instansi untuk melakukan perubahan terhadap budaya kerja lama menjadi budaya kerja baru.

Perubahan budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk buday kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya aparatur sipil negara profesional, bermoral dan

bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana aparatur sipil negara memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur sipil negara.

Melihat begitu pentingnya peranan Budaya Kerja, maka dapat dilihat besarnya pengaruh Budaya Kerja tersebut terhadap sumber daya manusia yang ada disuatu instansi pemerintahan tersebut, budaya kerja tersebut dapat dilihat dan diamati oleh peninjauan dari luar maupun dari dalam instansi tersebut. Hal ini dapat dirasakan dari suasana kerja yang membedakannya dengan instansi lain, dan pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, betapa pentingnya faktor budaya kerja dalam memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara, maka hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan Dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas I Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah **“Sejauh mana pengaruh budaya kerja terhadap**

produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas I Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Akan menjadi sumber kajian dan pengembangan teori lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut budaya kerja yang kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi BTKLPP Kelas I Medan

Diharapkan akan menjadi bahan kajian dan pertimbangan dalam membangun budaya kerja yang produktif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Dapat menjadi sumber informasi dan referensi terkait pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas aparatur sipil Negara.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Kerja

2.1.1 Pengertian Budaya

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “budhayah“ sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No.25/KEP/M.PAN/04/2002). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *culture* (latin – *cotere*) yang semula artinya mengelola atau mengerjakan suatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budi daya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan. Secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menuurut “nilai” yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia.

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati, dan menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Budaya juga diartikan sebagai suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat

istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa sebagaimana juga budaya, merupakan bagian yang tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetik. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu sebenarnya dipelajari.

Dewantara dalam Sedarmayanti : “Budaya adalah hasil perjuangan manusia terhadap dua pengaruh kuat, yakni alam dan zaman kodrat dan masyarakat yang merupakan bukti kejayaan hidup manusia untuk mengatasi berbagai rintangan dan kesukaran didalam hidup dan penghidupannya guna mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang pada lahirnya bersifat tertib dan damai”.¹

Alisyabana dalam Sedarmayanti : “Budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas, sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup didalamnya dan dapat diungkapkan pada basis dan cara berfikir, termasuk didalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dan pikiran”.²

Budaya merupakan suatu sistem yang mempunyai koherensi. Bentuk-bentuk simbolis berupa kata, benda, tingkah laku, serta lukisan, nyanyian, musik, kepercayaan mempunyai kaitan erat dengan konsep-konsep yang mendasar dari masyarakatnya. Pentingnya peranan budaya sudah sejak lama dirasakan untuk mempertahankan citra kerja. Budaya juga dapat diartikan sebagai suatu pola hidup menyeluruh. Budaya bersifat kompleks, abstrak dan luas. Banyak aspek budaya

¹ Sedarmayanti, **Pengembangan Kepribadian Pegawai**, Cetakan Pertama : Mandar Maju, Bandung, 2004, hal. 31.

² Sedarmayanti, **Loc. Cit**

turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia. Budaya sering dikenal sebagai suatu hal yang telah melekat dan menjadi suatu kebiasaan yang sering dilakukan sehingga untuk merubah sebuah budaya yang ada haruslah juga merubah paradigma yang telah melekat pada masyarakat.

Koentjaraningrat dalam Inu Kencana : “Kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan belajar”.³

Schein dalam Amirullah & Haris : “Mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dilakukan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi”.⁴

Dalam Taliziduhu : “Budaya sebagai pola perilaku budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial”⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam masyarakat. Hasil pemikiran tersebut dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap alam maupun manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat adalah orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan.

³ Inu Kencana Syafie, **Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia**, Cetakan Pertama : Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 88

⁴ Amirullah dan Haris Budiyo, **Pengantar Manajemen**, Edisi Kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2004, hal. 67

⁵ Taliziduhu Ndraha, **Budaya Organisasi**, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2018, hal. 46

Dengan demikian tidak ada masyarakat yang tidak memiliki kebudayaan, dan sebaliknya tidak ada kebudayaan tanpa masyarakat sebagai wadah dan pendukungnya. Sehingga suatu organisasi yang merupakan bagian dari masyarakat tentulah memiliki kebudayaan didalamnya.

2.1.2 Pengertian Kerja

Secara alamiah didalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja. Manusia bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “Kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja adalah gambaran tentang beberapa jenis dan proporsi pekerjaan yang ada seperti dalam bidang pertanian, usaha dan perkantoran, rekayasa, kesehatan, militer kemasyarakatan, kerumah tanggaan, dan seni budaya. Dalam era globalisasi seluruh dunia kerja dan industri berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kualitas atau mutu suatu produk (jasa atau barang), cara kerja dan sumber daya manusia (SDM) harus dapat diukur dan merupakan kesepakatan bersama.

Pengukuran kualitas antara lain dari aspek persyaratan, bentuk, warna, estetika, ketahanan, performa atau kinerja, waktu, jaminan dan pelayanan. Kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut.

Dalam Kepmenpan No.25/KEP/M.PAN/04/2002, pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan.

Jansen Sinamo : “segala aktifitas manusia mengerahkan energy bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu”.⁶

Hasibuan : “Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kerja perlu diartikann sebagai kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi. Dengan demikian kerja juga merupakan realisasi diri”.⁷

Sinamo membagi kerja dalam delapan aspek etos kerja yaitu :

1. Kerja adalah rahmat
2. Kerja adalah amanah
3. Kerja adalah panggilan
4. Kerja adalah aktualisasi
5. Kerja adalah ibadah
6. Kerja adalah seni
7. Kerja adalah kehormatan

⁶ Jansen Sinamo, **Etos Kerja 21: Etos Kerja Profesional di Era Digital Global**, Edisi Pertama, Institut Dharma Mahardika, Jakarta, 2005, hal. 43.

⁷ S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 47.

8. Kerja adalah pelayanan⁸

Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

2.1.3 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. (KEP MENPAN No. 04/1991).

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang di tekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Dalam seminar KORPRI daerah istimewa Yogyakarta Nopember 1992 berkesimpulan bahwa :

- a. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan;

⁸ Jansen Sinamo, **8 Etos Kerja Profesional**, Cetakan IX, Mahardika, Jakarta, 2009, hal. 41.

- b. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa;
- c. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.⁹

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia kebudayaan diolah sedemikian rupa, meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tidak berhenti untuk terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas yang sangat berkualitas pekerjaan seseorang. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang unggul dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri.

Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para pegawai tetapi budaya kerja dapat positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja berdampak positif dapat meningkatkan

⁹ Gering Supriyadi & Tri Guno, **Budaya Kerja Organisasi Pemerintah**, Edisi Tahun 2006, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, hal. 9

produktivitas kerja, sebaliknya yang bersifat negatif akan merintangai perilaku, menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi, budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi pegawai atau pekerja yang unggul.

Robbins dalam Darodjat “Budaya kerja mendorong sikap kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama”.¹⁰

Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan didalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang menghasilkan produk-produk yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekspresi didalam kehidupannya. Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan juga sikap para pegawai. Budaya kerja dapat positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja yang bersifat positif dapat meingkatkan produktivitas kerja, sebaliknya yang bersifat negatif akan merintangai perilaku, menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

2.1.4 Manfaat Budaya Kerja

Dalam (KEP MENPAN No.04/1991) memperkenalkan budaya kerja dalam Administrasi pemerintahan mempunyai arti yang sangat luas dalam yaitu turut merubah perilaku aparat pemerintah dalam upaya mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, untuk menopang kecepatan laju pembangunan.

¹⁰ Achmad Darodjat, **Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute**, Cetakan Kesatu, PT.Refika Aditama, Bandung, 2015, hal. 37

Manfaat dari budaya kerja itu sendiri antara lain :

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas baik
- b. Membuka seluruh komunikasi, keterbukaan, cepat menemukan kesalahan dan cepat memperbaikinya
- c. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, ekonomi, dan sosial)
- d. Mengurangi laporan yang berupa data-data informasi yang salah atau palsu.

Sinamo : “Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”.¹¹

Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk kode perilaku utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

2.1.5 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan

¹¹ Jansen Sinamo, **Op.Cit.** hal. 27.

bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif dalam pekerjaannya demi kemajuan diorganisasi tersebut. Budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin karena besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi.

Dalam Darodjat Makna setiap nilai budaya kerja, antara lain menumbuhkan :

1. Disiplin; perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku diorganisasi.
2. Keterbukaan; kesiapan untuk member dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu.
4. Kerjasama; kesediaan untuk member dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.¹²

2.1.6 Transformasi Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, tantangan yang dihadapi aparatur negara cukup memprihatinkan terutama karena masih ada pemimpin dan aparatur negara yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja. Oleh karena itu perlu segera di kembangkan budaya kerja aparatur demi terwujudnya kesejahteraan dan pelayanan masyarakat secara baik dan benar.

¹² Achmad Darodjat, **Op.Cit**, hal. 31.

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengembangkan program yang menyangkut budaya kerja aparatur, peningkatan efisiensi, disiplin, penghematan, dan kesederhanaan hidup, yang semuanya diarahkan pada perwujudan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*).

Masalah mendasar dalam memahami dan mengimplementasikan budaya kerja itu merupakan tugas berat yang di tempuh secara utuh menyeluruh dalam waktu panjang karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku serta peradaban bangsa.

Budaya kerja aparatur negara dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi, atau sistem kerja, sikap dan perilaku sumber daya manusia aparatur yang melaksanakan. Interaksi antara ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi pengembangan budaya kerja. Disamping faktor lingkungan yang sangat mempengaruhinya, unsur-unsur itu diinternalisasikan ke dalam setiap pribadi aparatur sehingga menghasilkan kinerja berupa produk dan jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan masyarakat.

Untuk mengimplementasikannya diperlukan perbaikan persepsi, pola pikir, dan mengubah perilaku yang dilakukan dengan menumbuh kembangkan nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi, yaitu dengan:

1. Proses Sosialisasi

Peningkatan kinerja aparatur baik secara individu dan secara nasional akan dapat berdaya guna bila nilai-nilai dasar budaya kerja dapat diterapkan melalui proses sosialisasi, internalisasi dan institusionalisasi dengan cara penerapan nilai-

nilai budaya kerja untuk pengembangan jati diri, sikap dan perilaku aparatur negara sebagai pelayanan masyarakat; penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki kebijakan publik; penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki pelaksanaan manajemen dan pelayanan masyarakat; penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk memperbaiki pelaksanaan pengawasan, evaluasi kinerja dan penegakan hukum secara konsisten.

Budaya kerja ini diharapkan tidak terhenti sebagai wacana melainkan benar-benar bisa terwujud sebagai *standard operating procedure*. Karena itu dua pendekatan dapat ditempuh secara strategis yaitu sosialisasi dari dalam aparatur negara sendiri dipadukan dengan sosialisasi kepada masyarakat. Sosialisasi kepada masyarakat sangat strategis karena dapat membentuk opini publik yang diharapkan dapat berdampak positif terhadap perubahan lingkungan sosial yang mampu “memaksa” perubahan sikap dari perilaku setiap aparatur negara.

2. Nilai Budaya

Sistem nilai budaya merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu yang sangat berpengaruh terhadap budaya kerja aparatur negara.

Hal tersebut disebabkan karena secara praktis budaya kerja mengandung beberapa pengertian. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Didalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun lingkungan sosial. Pada hakikatnya, bekerja merupakan bentuk atau cara manusia mengaktualisasikan dirinya, disamping itu bekerja juga

merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan.

Permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja dalam birokrasi pemerintahan sehingga melemahkan disiplin, etos kerja dan produktivitas kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa birokrasi pemerintahan belumlah efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kegemukan, berjalan lambat, belum proporsional dan professional.

3. Etika Kebijakan

Dalam pengembangan budaya kerja aparatur, telah disusun pedoman pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara beserta teknis dan mekanisme pelaksanaannya, sosialisasi penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur dan di tunjang dengan pelaksanaan pelatihan untuk “mindsetting and value” dilingkungan aparatur pemerintah, perumusan RUU tentang Etika Aparatur Negara (RUU Perilaku Aparat Negara), sebagai acuan kode etik bagi aparat negara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Kondisi budaya kerja yang diharapkan “Terbangunnya Kultur Birokrasi Pemerintah” untuk mewujudkan kondisi tersebut antara lain terciptanya iklim kerja yang beorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang tinggi melalui pengembangan budaya kerja yang membentuk perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja.

Dengan pengembangan budaya kerja yang tinggi, terbentuk sikap, perilaku dan budaya kerja pegawai yang etis, bermoral, professional, disiplin, hemat, hidup sederhana, jujur, produktif, menghargai waktu, menjadi panutan dan

teladan, serta mendapat kepercayaan dari masyarakat. Dalam reformasi birokrasi diharapkan dapat terwujud birokrasi yang andal dan professional efektif dan efisien serta mampu mengantisipasi dinamika perubahan global yang merupakan landasan kokoh bagi Indonesia menuju *civil society* yang demokratis, maju dan mandiri, berdaya saing serta bersih dalam penyelenggaraan negara.

2.1.7 Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja

Pada dasarnya nilai-nilai dasar dari budaya kerja terdiri dari :

1. Komitmen

Komitmen adalah rasa keterkaitan yang kuat antara pegawai terhadap falsafah dan satuan kerja sehingga pegawai rela melaksanakan tugas yang diemban secara taat asas, yang telah ditetapkan dalam satu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang di pegang teguh bersama. Komitmen juga dapat dilihat dari komit tidaknya terhadap visi misi perusahaan atau organisasi. Selain itu pengertian komitmen itu sendiri dapat dilihat dari penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dari organisasi. Komitmen dapat disimpulkan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Kejujuran

Kejujuran adalah merupakan suatu sikap yang cenderung sesuai kenyataan yang ada, sesuai dengan landasan dan dasar dari perilaku manusia yang baik, dan kejujuran juga merupakan sikap yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral yang terpuji, berani untuk mengatasi dirinya sendiri, berani menolak dan bertindak melawan segala kebatilan yang bertentangan dengan suara hatinya.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap yang selalu melakukan pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja, agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat waktu, dan juga salah satu yang mendorong agar kerjanya tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan ada pada satu tangan.

4. Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang diambilnya, yang dilihat dengan indikator.

5. Kreativitas

Kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atau bimbingan dari atasan.

6. Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Kemampuan untuk menguasai atau menjalankan alat teknologi sesuai dengan perkembangan zaman yang dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada prinsipnya merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi, dengan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja dipandang sebagai konsep, filosofis, merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Dimana kehidupan hari ini harus lebih baik dari mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan.

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi, dalam suatu kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam hal produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Di sisi lain produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Produktivitas mencakup dua konsep yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna lebih menggambarkan pada tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan pada akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

Pengertian produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas, yaitu modal (termasuk lahan), biaya, tenaga kerja, energi, alat, dan teknologi. Secara

umum, produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektifitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variable, dan pembicaraan tentang produktivitas sering di kaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya.

Dalam setiap usaha perorangan maupun segolongan masyarakat dan usaha negara selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sekalipun motif yang mendorong peningkatan produktivitas itu berbeda. Sehingga salah satu tugas dari pimpinan adalah mengupayakan agar sumber daya menjadi produktif.

Nomme dalam Edy Sutrisno : “Jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama-tama yang diperlukan ialah melakukan perubahan fundamental budaya perusahaan. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu budaya yang mengombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia. Untuk maksud ini dan demi keberhasilan bisnisnya, suatu organisasi harus proaktif.¹³

Secara sederhana produktivitas organisasi dapat diartikan terwujudnya sasaran atau tujuan dari suatu organisasi dengan cepat dan tepat dengan menggunakan berbagai sumber daya yang ada. Jadi produktivitas dalam organisasi kerja yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan suatu yang bersifat materil dan non materil, baik yang dapat dinilai maupun tidak dapat dinilai dengan uang. Kemudian pada

¹³ Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Kencana Prenadamedia, Jakarta, 2010, hal. 208.

dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap yang memandang hari depan secara optimis dengan penuh keyakinan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin hasilnya, artinya ada suatu peningkatan kepada arah yang lebih baik dan sempurna.

Kendrick dan Creamer dalam Edy Sutrisno :

Membedakan produktivitas ke dalam tiga jenjang, yaitu :

1. Produktivitas Total ialah rasio output *bruto riil* dengan kombinasi tenaga kerja, modal, dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya.
2. Produktivitas Faktor Total ialah rasio antara *produk riil* yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.
3. Produktivitas Parsial ialah rasio antara output kotor ataupun neto dengan salah satu faktor atau golongan sebagai inputnya.¹⁴

Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara satuan konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat yang lebih tinggi bila ia mampu menghasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Secara umum produktivitas adalah kemampuan menggunakan sumber daya untuk menghasilkan produktivitas semaksimal mungkin. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pemberitahuan

¹⁴ Edy Sutrisno, **Op.Cit**, hal. 207

awal mengenai produktivitas akan mendorong kesadaran pegawai dan minatnya untuk berupaya meningkatkannya. Informasi produktivitas dalam bentuk trend dimasa lalu memberikan petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan mengendalikan perusahaan.

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda, yaitu :

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan, tetapi hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit organisasi atau perorangan dengan unit lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya.

Secara matematis, produktivitas dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Ukuran output (keluaran) dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah satuan fisik produk atau jasa, nilai rupiah produk atau jasa, nilai tambah, jumlah pekerjaan, dan jumlah laba kotor. Sedangkan ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk luas lahan, jumlah bahan baku, jumlah waktu, jumlah tenaga kerja, jumlah jam orang, jumlah biaya tenaga kerja, jumlah jam mesin, jumlah biaya penyusutan dan perawatan, jumlah material, jumlah biaya material, serta jumlah biaya perusahaan.

2.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya,

pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.¹⁵

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ravianto dalam Edy Sutrisno :

“Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan , tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi”¹⁶

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator untuk melihat maju tidaknya sebuah organisasi, baik organisasi ekonomi maupun non ekonomi.

Produktivitas yang tinggi baik melalui angka statistika merupakan salah satu

¹⁵ **Ibid**, hal. 211

¹⁶ **Ibid**, hal. 209

wujud dari kemajuan organisasi itu. Kita dapat berasumsi bahwa produktivitas yang rendah merupakan cerminan dari lambannya kemajuan organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas itu disorot dari dimensi Nasional (makro) ataupun dari dimensi organisasi (mikro). Secara makro, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut bisa berupa :

1. Status sosial ekonomi
2. Kualitas fisik
3. Kualitas non fisik
4. Tehnostruktur
5. Peraturan birokrasi
6. Gaya kepemimpinan

Simanjuntak mengatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-

menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.¹⁷

Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.3 Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik, serta pegawai melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standard yang telah ditentukan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sifat khas budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan yang tujuannya untuk mencapai produktivitas kerja, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan atau integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku yang negatif akan terkikis dan munculnya nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi lebih optimal. Dengan kata lain, budaya kerja menjadi pengarah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu faktor

¹⁷ Edy Sutrisno, **Loc.Cit.**

penting pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja seorang pegawai menjadi lebih optimal sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Dalam Kepmenpan RI No. 25/2002 dinyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup, dan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja atau instansinya. Hal ini perlu untuk menilai apakah kegiatan telah sesuai seperti yang diharapkan atau untuk menilai apakah produktivitas kerja meningkat.

Pada dasarnya perusahaan atau organisasi kerja bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Produktivitas yang diwujudkan tanpa akhlak mulia akan membuahkan sosok manusia yang cerdas secara intelektual tetapi bodoh secara moral, sehingga kecerdasan dan keahliannya dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan praktek negatif yang merugikan masyarakat dan negara. Budaya kerja juga dapat membangkitkan kesanggupan aparatur negara untuk mencari daya suai (*adaptability*) dengan keadaan-keadaan yang berbeda. Oleh karena itu penghayatan nilai-nilai budaya kerja harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai-nilai yang aplikatif akan membuahkan akhlak mulia.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yang meningkat menunjukkan kekuatan budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai

untuk mencapai tujuan, sebaliknya produktivitas yang rendah menunjukkan lemahnya budaya mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

2.4 Aparatur Sipil Negara

2.4.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Tenaga Kontrak). Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara adalah status yang mempunyai peran yang dapat dikategorisasikan sebagai peran kunci dalam mensosialisasikan tujuan negara dengan satu budaya nasional untuk menyinergikan budaya-budaya yang beraneka ini. Aparatur sipil negara bukanlah pegawai negeri sipil semata, tetapi aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka, inovatif, pelayanan masyarakat, tidak membedakan anggota lainnya baik dari segi agama, ras, golongan, suku bangsa. Aparatur sipil negara menjadi sebuah profesi bagi pegawai sipil negara dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dengan tujuan agar pelayanan publik yang dilaksanakan lebih berkualitas bagi masyarakat.

Sofian Effendi dalam Bambang Rudito dkk :

Ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan Undang-undang Aparatur Sipil Negara, yaitu :

1. Aparatur sipil negara adalah suatu profesi dipemerintahan, sehingga diperlukan persyaratan, kompetensi, dan tanggung jawab untuk aparatur sipil negara.
2. Fokus dari manajemen aparatur sipil negara adalah jabatan-jabatan, dimana jabatan untuk pimpinan tinggi suatu pemerintahan harus melalui proses seleksi yang berasaskan rekam jejak yang bersangkutan, seperti dalam hal integritas, kepemimpinan, dan kepeloporan yang berdasarkan kode etik.
3. Percepatan reformasi, dimana yang sebelumnya pegawai negeri sipil lebih kearah *regulation based*, maka saat ini aparatur sipil negara diharapkan dapat menciptakan *high performance working system*, sehingga target untuk 15 tahun melakukan perubahan terhadap birokrasi dapat tercapai.
4. Perubahan sistem kepegawaian baru, hal ini ditandai dengan dimungkinkan keberadaan kontrak kerja (P3K), yang pada awalnya dikhususkan untuk kegiatan pendidikan dan kesehatan, yang selanjutnya diimplementasikan juga dalam pemerintahan.
5. Mendirikan komisi aparatur sipil negara untuk mengawasi kode etik dilembaga negara, sebagai contoh dalam hal pengawasan penempatan suatu posisi dalam lembaga pemerintahan.
6. Perubahan dalam sistem pengajian dan pensiun.¹⁸

Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas sebagai pelayanan publik. Hal ini seiring dengan amanat reformasi birokrasi, dimana kondisi yang sebelum terbitnya kebijakan reformasi birokrasi sangat rentan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh sebab itu, pegawai aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas diperlukan untuk mengatasi KKN yang terjadi dilembaga-lembaga pemerintahan. Dan didukung dengan sistem yang transparan serta memberikan kemudahan kepada masyarakat diharapkan dapat mewujudkan rasa keadilan dan juga meningkatkan kesejahteraan untuk segenap bangsa Indonesia.

¹⁸ Bambang Rudito, dkk, **Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi**, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2016, hal. 14.

Indonesia sebagai negara berkembang dinilai masih lemah dalam menyelenggarakan pemerintahannya karena kemampuan birokrasi yang lemah dalam melaksanakan pembangunan. Disinilah peranan aparatur negara sebagai birokrat disoroti secara serius dilihat dari tingkah, perilaku, dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah di bebani karena peranannya dalam penyelenggaraan pemerintahan akan berimbas pada kemajuan pembangunan Indonesia. Aparatur negara merupakan media pemerintah dalam menjalankan semua tugas-tugas pemerintahan dalam bentuk pelayanan terhadap masyarakat untuk tujuan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan pemerintahan tersebut, terdapat norma-norma yang harus ditaati yang telah diatur oleh undang-undang. Peraturan tersebut ditujukan agar penyelenggaraan yang dilakukan sejalan dengan tujuan Indonesia.

2.4.2 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara

Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono, saat itu telah mendatangi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang telah disetujui oleh Rapat Paripurna menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Subtansi yang terkandung dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara diantaranya menegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebuah bentuk profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PNS dan PPPK), dengan penetapan aparatur sipil negara sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi.

Perubahan-perubahan tersebut mencakup manajemen Aparatur Sipil Negara yang sudah tertuang dalam Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014 dengan tujuan-tujuan utamanya yaitu :

1. Independensi dan netralis, dimana ASN dilindungi dari kepentingan politis dengan adanya sistem *merit protection*;
2. Kompetensi, dimana hal yang dinilai dari ASN, yaitu : kemampuan, keahlian, profesionalitas, dan pengalaman;
3. Kinerja atau produktivitas kerja;
4. Integritas;
5. Kesejahteraan,
6. Kualitas pelayanan publik; dan
7. Pengawasan dan akuntabilitas.¹⁹

Dalam Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara mempunyai fungsi, tugas, dan peran yaitu :

Fungsi Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 10, yaitu :

- a. Pelaksana kebijakan publik;
- b. Pelayanan publik; dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa

Tugas Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 11, yaitu :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas; dan
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peran Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 12, yaitu :

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawasan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui

¹⁹ **Ibid**, hal. 65.

pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.²⁰

2.4.3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

- a. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
- b. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
- c. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
- d. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

2.5 Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara

Budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja merupakan salah satu faktor paling penting yang menentukan

²⁰ Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014

keberhasilan suatu organisasi. Dalam organisasi harus ada budaya kerja ideal yang diciptakan, ada lima faktor budaya kerja ideal, yaitu :

1. Nilai dan etika sejalan dengan tindakan
2. Peduli kesejahteraan pegawai
3. Strategis dalam memilih kandidat pegawai
4. Usaha nyata memupuk kebersamaan
5. Pegawai punya tujuan kolektif.

Adapun Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada BTKLPP Kelas 1 Medan, berpedoman pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010. Budaya Kerja yang dilakukan pada BTKLPP Kelas 1 Medan yang dilihat oleh peneliti, yaitu :

1. Datang tepat waktu

Pimpinan dan pegawai hadir dikantor tepat pada waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh kantor.

2. Ikut apel

Pimpinan dan pegawai mengikuti upacara/apel serta doa bersama yang bisa dilakukan setiap pagi.

3. Pulang tepat waktu

Pimpinan dan pegawai yang mentaati peraturan kehadiran yang ada, pulang kerja tepat pada waktunya sesuai jam pulang yang ditetapkan jam 16:00.

4. Masuk kerja

Pimpinan dan pegawai dapat hadir pada jam kerja tanpa alasan sakit, izin, dan tanpa keterangan serta izin yang disertai keterangan tertulis.

5. Tidak sering izin

Pimpinan dan pegawai yang jarang sekali untuk izin kerja, yang disebabkan karena sakit dan izin atau tanpa keterangan.

6. Memakai pakaian dinas sesuai peraturan

Pimpinan dan pegawai memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan pakaian yang dipakai pada hari-hari kerja.

7. Bekerja terprogram

Pimpinan dan pegawai yang bekerja terstruktur sesuai dengan program kerja yang ada.

8. Bekerja dengan tanggung jawab

Merupakan suatu kewajiban dan wewenang yang harus dikerjakan dan dilakukan oleh pemimpin dan pegawai berdasarkan ketentuan dari kantor berdasarkan pekerjaan masing-masing.

9. Pekerjaan yang terorganisir

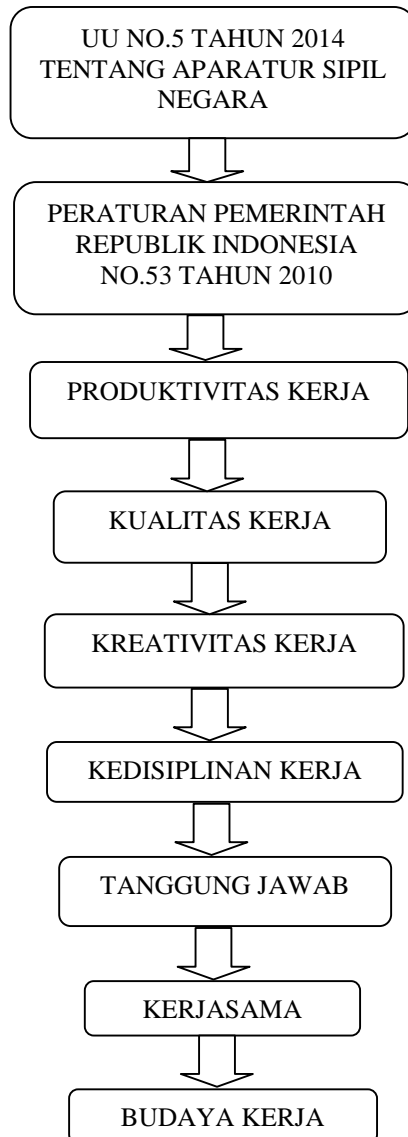
Merupakan suatu pekerjaan pimpinan dan pegawai yang melakukan pekerjaan dengan teratur sesuai dengan jadwal yang semestinya sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dan terarah.

10. Bertata krama dan sopan santun

Pimpinan dan pegawai memberikan rasa saling memiliki dan menghargai serta menghormati satu dengan lainnya dengan cara senyum dan salam pada setiap rekan kerja atau orang lain.

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel-variabel yang telah di kelompokkan dalam kajian teori akan dibentuk menjadi salah satu kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.6 Kerangka Berfikir

Deskriptifnya :

Dengan adanya Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah RI No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil semua pegawai bekerja berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang efektifitas dan efisiensi. Seorang pegawai harus mempunyai kualitas kerja, kreativitas kerja dalam bekerja serta kedisiplinan kerja yang baik dan juga tanggung jawab, kerjasama dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Dengan adanya kualitas kerja, kreativitas kerja, kedisiplinan kerja, tanggung jawab, dan kerjasama yang dilakukan oleh semua pegawai secara rutin maka semua pegawai sudah melakukan budaya kerja yang baik.

2.7 Definisi Konsep

Dalam singarimbun, konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.²¹ Melalui konsep peneliti diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lainnya. Maka berdasarkan judul yang dipilih oleh peneliti, yang menjadi konsep dari peneliti ini adalah :

1. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah salah satu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam satu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi

²¹ Masri Singarimbun, **Metode Penelitian Survey**, Jakarta : LP3ES, 2006, hal. 46

perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2.8 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran. Tujuan dari definisi operasional tidak lain agar pembaca lain juga memiliki pengertian yang sama. Metode pemecahan masalah terhadap obyek pembahasan ditentukan dengan menetapkan variabel penelitian yang dijabarkan ke dalam subvariabel. Selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen (alat ukur) yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 2.8 Definisi Operasional
Variabel Budaya Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Budaya Kerja (X)	Komitmen	Komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi	Likert
		Selalu mengutamakan kepentingan instansi dari pada kepentingan pribadi	
	Kejujuran	Kejujuran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	
		Sikap jujur kepada atasan	

	Kerjasama	Kerjasama dapat mempengaruhi hasil kerja
		Kerjasama dengan rekan yang lain
	Tanggung Jawab	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan pemimpin
		Tanggung jawab terhadap kesalahan yang terjadi
	Kreativitas	Mempunyai ide-ide atau gagasan untuk meningkatkan produktivitas kerja
		Memiliki idea atau gagasan untuk pemecahan masalah
	Penguasaan Ilmu Pengetahuan	Kemajuan dan penggunaan teknologi dapat mempercepat selesainya pekerjaan
		Menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kepemimpinan	Pemimpin selalu memberikan motivasi dan arahan
		Pemimpin selalu mengevaluasi hasil kerja bawahannya

Tabel 2.8 Definisi Operasional Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	Kemampuan untuk melaksanakan tugas	Likert
		Kemampuan pegawai yang profesionalisme dalam bekerja	
	Meningkatkan hasil yang di capai	Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	

	Semangat Kerja	Semangat kerja dapat mempengaruhi hasil kerja
		Semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru
	Pengembangan Diri	Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
		Inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
	Mutu	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
		Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur
	Efisiensi	Perbandingan hasil yang dicapai
		Pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses kerja

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²²

Adapun hipotesis yang dirumuskan peneliti ini adalah :

1. Hipotesis Alternatif (Ha), yaitu terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Hipotesis Nol (Ho), yaitu tidak terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

²² Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi**, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung, 2010, hal. 70.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini adalah analisa kuantitatif, dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) yang menggunakan rumus statistik. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan fakta yang diperoleh dilapangan.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit, yang beralamat di Jalan. KH Wahid Hasyim No.15 Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.²³

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BTKLPP Kelas I Medan sebanyak 73 orang.

3.3.2 Sampel

²³ Sugiyono, **Op.Cit**, hal. 90

Dalam Singarimbun Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya, dengan kata lain sample adalah bagian dari populasi. Pengambilan sample dimaksudkan sebagai representative dari seluruh populasi. Sehingga kesimpulannya juga berlaku bagi keseluruhan populasi.²⁴

Arikunto mengatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.²⁵ Apabila populasi lebih dari 100 orang maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% sample atau lebih. Oleh karena itu, merujuk pada pernyataan diatas, dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (100%) yaitu 73 orang.

3.4 Jenis Data, Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1 Jenis Data

Untuk memperoleh data atau informasi dan keterangan-keterangan lain yang diperlukan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument :

- a. Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi alternative jawaban.

²⁴ Masri Singarimbun, **Metode Penelitian Survey**, Jakarta : LP3ES, 2006, hal. 152

²⁵ Arikunto Suharsimi, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hal. 104

b. Observasi

Yaitu kegiatan mengamati secara langsung dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan serta menjaring data yang tidak terjangkau.

2. Teknik pengumpulan data sekunder, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang terdiri dari :

a. Penelitian kepustakaan

Pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

b. Studi dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.4.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standard, dan sebagainya. Dari definisi maka variabel adalah sebuah fenomena (yang berubah) dengan demikian maka bisa jadi tidak ada satu peristiwa dialam ini yang disebut variabel, tinggal bagaimana kualitas variabelnya.²⁶

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.²⁷

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Variabel *Independen*

²⁶ Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D**, Alfabeta, Bandung, 2015, hal. 38.

²⁷ Sugiyono, **Loc.Cit**

Dalam penelitian ini variabel independen, yaitu variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja.

b. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.²⁸ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

3.4.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.²⁹ Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respon terhadap skala ukur yang disediakan. Dimana skor yang digunakan untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel.3.4.3

Skala Pengukuran Jawaban Angket

No	Keterangan	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2

²⁸ **Ibid**

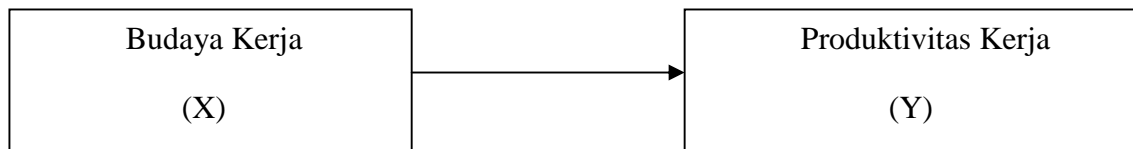
²⁹ Sugiyono, **Op.Cit.** hal. 107

5	Sangat Tidak Setuju	STS	1
---	---------------------	-----	---

3.5 Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis Data dan Teknik Pengujian Instrumen

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum mengemukakan teknik pengumpulan data, peneliti melampirkan paradigma penelitian, sebagai berikut :



Teknik pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah meneliti secara langsung dengan menggunakan kuisisioner (angket). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kegiatan dalam pengumpulan data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pengumpulan data digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan perhitungan statistik inferensial dengan menggunakan software SPSS.

3.5.2 Metode Analisis Data

3.5.2.1 Metode Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan korelasi sederhana yaitu dengan teknik korelasi product moment. Teknik korelasi *product moment* adalah suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara suatu variabel bebas dengan suatu variabel terikat disebut koefisien korelasi.

Analisis korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(n \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : nilai koefisien korelasi

X : variabel independen (Budaya Kerja)

Y : variabel dependen (Produktivitas Kerja)

n : jumlah sample

pada hakikatnya, nilai r dapat berkisar dari -1 melalui 0 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$)

- a. Bila nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- b. Bila nilai $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Hubungan antara kedua variabel bersifat korelasi positif (korelasi searah), artinya kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y atau sebaliknya.
- c. Bila nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan negatif dan sangat kuat. Hubungan antara variabel bersifat korelasi negatif (korelasi tidak

searah), artinya kenaikan variabel X akan diikuti dengan penurunan variabel Y atau sebaliknya.

Table 3.5.2.1

Interval Pearson Product Moment

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00-0.199	Sangat Rendah
2	0.20-0.399	Rendah
3	0.40-0.599	Cukup
4	0.60-.0799	Kuat
5	0.80-1.000	Sangat Kuat

Nilai interval koefisien korelasi diatas digunakan untuk melihat rentang yang lebih spesifik, dimulai dari nilai sangat rendah hingga sangat kuat. Untuk menghitung korelasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS V.22 for windows* untuk memudahkan pengolahan data.

3.5.3 Teknik Pengujian Instrumen

Teknik pengumpulan data dalam pengujian instrumental adalah :

3.5.3.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen tepat untuk digunakan sebagai suatu ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , untuk degree of freedom (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sample.

Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka dapat dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Ketentuan pengambilan keputusan :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid.
2. Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tidak valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrument yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (*error file*), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagai *item* atau titik (*point*) dalam instrument.

Suatu kuisioner dikatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhadap pernyataan menghasilkan jawaban yang sama dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka alat pengukur tersebut semakin stabil. Bila data yang diperoleh tidak dapat diandalkan maka hasil yang disimpulkan dalam penelitian tersebut masih diragukan. Bila data tersebut tidak dapat diramalkan maka data tersebut perlu diperbaiki, dan jika data tersebut dapat diramalkan maka data tersebut reliabilitas.

Reliable adalah kemampuan kuisioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton dalam sugiyono mengatakan, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0.00 sampai dengan 0.20, berarti kurang reliable

2. Nilai Cronbach 0.21 sampai dengan 0.40, berarti agak reliable
3. Nilai Cronbach 0.42 sampai dengan 0.60, berarti cukup reliable
4. Nilai Cronbach 0.61 sampai dengan 0.80, berarti reliable
5. Nilai Cronbach 0.81 sampai dengan 1.00, berarti sangat reliable³⁰

3.5.3.3 Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

³⁰ **Ibid**, hal. 94