

PENGARUH BUDAYA KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA *ENERGY EQUITY EPIC (SENGKANG) PTY.LTD* KABUPATEN WAJO

*The Influence Of Employee Work Culture On Work Productivity At Energy
Equity Epic (Sengkang) Pty.Ltd Wajo District*

Arham¹, Imran Rosadi², Rismayanti Amri³

Email : arhamfeb@gmail.com¹, imranrosadi020873@gmail.com²,
rismayanti99amri@gmail.com³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.km 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi
Selatan 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, browsing internet, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden yang terlibat dalam pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty.Ltd Kabupaten Wajo.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of employee work culture on work productivity at Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd. Wajo Regency. The data collection techniques used in this study were observation, internet browsing, and questionnaires. The sample in this study amounted to 81 respondents who were involved in the influence of employee work culture on work productivity at Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd. Wajo Regency. The data analysis technique used in this study uses simple linear regression analysis.

The results of this study can be concluded that employee work culture has a positive and significant effect on work productivity at Energy Equity Epic (Sengkang) Pty.LtdWajo Regency.

Keywords: Work Culture, Work Productivity

PENDAHULUAN

Permasalahan dalam sebuah perusahaan terkadang muncul dan hadir disebabkan oleh beberapa faktor baik itu dari faktor internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Salah satu hal yang menjadi permasalahan tersebut berkaitan dengan budaya kerja karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki peraturan dimana peraturan yang ada didalam sebuah perusahaan tersebut nantinya akan menciptakan konsep budaya kerja yang beragam. Oleh karena itu, budaya kerja tidak akan muncul dengan sendirinya seiring dengan bergulirnya waktu dan budaya kerja dapat memberikan manfaat terhadap produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

berfungsi mengatur perusahaan dan karyawan atau pekerja. Tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan ini adalah untuk menjelaskan aturan main yang harus dipahami serta menjadi patokan antara perusahaan dengan karyawan.

Didalam faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen SDM Global salah satunya adalah budaya. Jadi, budaya adalah aturan yang ada dalam suatu perusahaan dan dapat mempengaruhi manajemen SDM, yang dapat menjadi masalah apabila keadaannya terhalang pada suatu hal tertentu. Untuk itu manajemen SDM harus memperhatikan faktor terkait khususnya budaya, karena apabila kebiasaan terus dibiarkan akan merusak budaya yang ada pada suatu perusahaan khususnya pada manajemen perusahaan atau organisasi. Budaya kerja perusahaan adalah semua aturan atau norma yang dirasakan maknanya oleh seluruh karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena, adanya suatu bentuk akan kecintaan terhadap kebiasaan, tradisi, seni, dan hal lainnya yang terdapat pada setiap tempat yang berbudaya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pembentukan budaya kerja itu terjadi di lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal.

Perusahaan membuat standar kerja guna untuk menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang kurang memperhatikan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan terciptanya budaya kerja dapat membuat produktivitas kerja karyawan meningkat. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan oleh karyawan dapat menjadikan suatu kebiasaan yang sulit untuk mengubahnya, sehingga memerlukan waktu untuk mengubahnya kembali.

Karyawan dapat menciptakan budayanya sendiri sesuai dengan tingkat kecerdasannya, yang dapat membuat suatu produktivitas kerja yang tinggi serta berdampak baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka meskipun telah memiliki sumber daya berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan apabila karyawan masih berada dalam budaya kerja yang kurang baik dan tidak kondusif.

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya kerja yang dimilikinya. Budaya kerja yang ada didalam perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik dan secara realistis akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan atau hasil kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan maka semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai peningkatan.

Budaya kerja merupakan kebiasaan atau perilaku karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan. Seperti yang terjadi didalam suatu perusahaan Energy Equity Epic (Sengkang) Pty.Ltd yaitu adanya budaya kerja yang malas untuk datang tepat waktu ke kantor, sering izin dijam kerja untuk kepentingan pribadi sehingga karyawan yang harusnya bekerja maksimal 8 jam dalam sehari tetapi yang terjadi di lapangan karyawan bekerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja perusahaan, dan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat banyak pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd yang bertempat di Kampung Baru Desa Poleonro Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan dimulai pada bulan Februari sampai April 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd yang berjumlah 102 orang. Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa karyawan *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan maka digunakan rumus slovin yang dapat dicari dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(0.0025)}$$

$$n = \frac{102}{1.25} = 81$$

Sesuai dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah atau ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, antara lain :

1. Observasi
2. Browsing Internet
3. Kuesioner

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Data
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Regresi Linear Sederhana
5. Uji Hipotesis

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,061	6,531		-1,694	,094
	Budaya Kerja	1,312	,178	,639	7,387	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Hasil Olahan SPSS 21, 2021

Persamaan regresi linear sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = -11,061 + 1,312 X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X = Budaya Kerja

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- (a) Konstanta sebesar (-11,061), variabel budaya kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan nilai variabel budaya kerja signifikan.
- (b) Variabel budaya kerja sebesar 1,312. Nilai koefisien variabel budaya kerja menunjukkan nilai positif yang artinya bahwa pengaruh budaya kerja

karyawan terhadap produktivitas kerja pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty.Ltd Kabupaten Wajo adalah bersifat positif.

Tabel 2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052,326	1	1052,326	54,568	,000 ^b
	Residual	1523,477	79	19,285		
	Total	2575,802	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 2 dilihat bahwa nilai signifikan 0,000^b yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 54,568 yang artinya lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,96 ($F_{hitung} 54,568 > F_{tabel} 3,96$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian menerima H1 dan menolak H0. Dengan demikian budaya kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo.

Tabel 3. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,061	6,531		-1,694	,094
	Budaya Kerja	1,312	,178	,639	7,387	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa nilai T_{hitung} untuk variabel Budaya Kerja (X), sebesar 7,387 > nilai T_{tabel} yaitu 1,990 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo, diperoleh melalui uji regresi yang dilakukan berdasarkan indikator budaya kerja adalah disiplin, keterbukaan, saling menghormati, dan kerja sama. Sedangkan indikator produktivitas kerja adalah kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Uji regresi yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, sekaligus menjawab hipotesis. Adapun rumusan masalah tersebut yaitu apakah ada pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo. Adapun hipotesis yang diajukan adalah diduga ada pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja dan diduga tidak ada pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji regresi terhadap variabel yang menjadi permasalahan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd, hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi yang dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya kerja karyawan maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Tingkat hubungan dan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja adalah budaya kerja secara simultan memiliki perbandingan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo. Hal ini dibuktikan oleh analisis uji F yang telah dilakukan. Berdasarkan Uji F juga diperoleh hasil pengaruh yang signifikan. Dengan demikian karyawan harus selalu memperbaiki budaya kerja agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Adapun indikator budaya kerja yang harus diperbaiki adalah disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar indikator disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama dapat terintegrasi dalam membentuk produktivitas kerja yang efektif, maka karyawan harus menanamkan nilai-nilai dan norma budaya kerja dalam hal ini perlu adanya peningkatan disiplin khususnya disiplin waktu dalam bekerja, sebab selama ini adanya kecenderungan karyawan yang tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan karyawan sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Karyawan harus saling terbuka dengan karyawan lainnya, sebab ada kecenderungan karyawan yang tidak saling memberi informasi dengan sesama rekan kerja hal tersebut membuat karyawan lainnya tidak mengetahui apabila ada informasi terbaru.

Karyawan harus saling menghargai antar sesama rekan kerja, sebab ada kecenderungan bahwa karyawan tidak saling menjaga sikap dan perilaku terhadap karyawan lainnya hal tersebut membuat karyawan menjadi lengah dan akhirnya terjebak dalam sikap dan perilakunya sendiri.

Karyawan harus mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, karena kebanyakan dari karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja sehingga hal tersebut membuat karyawan bekerja dengan sendirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian budaya kerja menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi adanya peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan suatu perusahaan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Budaya kerja yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan melaksanakan tugasnya dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja karyawan menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini terkait dengan pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo, diketahui bahwa budaya kerja yang ada dan berlaku di perusahaan berjalan dengan efektif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dari keseluruhan karyawan *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd memberikan gambaran bahwa apabila budaya kerja yang ada dapat berjalan dengan efektif maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty.Ltd Kabupaten Wajo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty.Ltd Kabupaten Wajo.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi tambahan untuk melakukan penelitian dengan judul yang serupa yaitu pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja maupun dengan judul yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda, agar dapat dibandingkan atau dibedakan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan *Energy Equity Epic* (Sengkang) Pty. Ltd Kabupaten Wajo, disarankan agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Seperti dengan menjaga budaya kerja yang ada agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan supaya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi Peneliti

Disarankan dalam penelitian ini dan hasilnya dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat judul tentang budaya kerja dan produktivitas kerja dalam suatu instansi swasta atau pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Agustin, R. P. (2014). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 -40
- Assagaf, Yusran. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haji Kalla Cabang Alauddin Makassar.*, Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Bahri, Syamsul dan Zamzam, Fahkry. 2018. *MODEL PENELITIAN KUANTITATIF BERBASIS SEMAMOS*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi pertama*. Jakarta: kencana preadamedia goup.
- Darodjat, Achma Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Irwan, 2018. *Analysis of organizational culture, competence and work motivation: The effect on satisfaction and performance of government employees of parepare*. RJOAS: Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences

- Luturmas. J.R. (2017). *Pengaruh Budaya kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 2 (2017). Hal. 153-163
- M. Anton Septadi dan Zunaidah. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Terapan. Tahun XI. No. 2, Oktober 2014. Hal. 75-90.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Muslimin, Amra. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Nurhadijah, "Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara", eJournal Ilmu Administrasi Negara, Vol.5 No.1, 2017.
- Rachman, Fanny Aprilia. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi*. Jurnal. Universitas Padjajaran.
- Silean, Sofar. 2016. *Metodologi Penelitian Sosial untuk penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media: Bandung.
- Silean, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media: Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : Alfabeta.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", Edisi ke tiga, Alfabeta. Bandung. 2017.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Taufiqurrohman, S. (2013). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Palembang*. Jurnal. Balai Diklat Keagamaan Palembang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Zuldafrial. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.