Perpustakaan Universitas Indonesia >> UI - Tesis (Membership)

Hubungan budaya kerja dengan produktivitas pegawai kantor penghubung pemerintah Propinsi Riau

Tengku Razmara

Deskripsi Dokumen: http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=80067&lokasi=lokal

---

Abstrak

Pada kondisi saat ini, sejak di berlakukannya Otonomi Daerah, hampir di semua sektor mengalami perubahan yang signifikan. Tidak terkecuali di Kantor Penghubung Pemerintah Propinsi Riau, peranannya semakip strategis dan komplek. Peningkatan sumber daya manusia, sarana & prasarana, efisiensi dan efektivitas organisasi telah dilakukan. Sehingga budaya kerja yang ada dapat menentukan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai produktivitas pegawai yang tinggi. Budaya kerja yang kondusif antara lain ditunjukkan oleh sikap pegawai yang mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan baik eksternal maupun internal dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga produktivitas pegawainya juga tinggi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana suasana budaya kerja dan produktivitas pegawai, tinggi atau lemah, dan untuk mengetahui lebih jauh hubungan budaya kerja dengan produktivitas pegawai di lingkungan Kantor Penghubung Pemerintah Propinsi Riau di Jakarta.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, jumlah sampel sebesar 60 dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh atau semua populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Analisis data yang terkumpul dari kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, karena datanya ordinal menggunakan analisis median dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan budaya kerja dengan produktivitas pegawai menggunakan analisis non parametrik yaitu uji korelasi Spearman Rank (Rho).

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian peneliti menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen budaya kerja dan instrumen produktivitas pegawai sebelum dan sesudah pengambilan data dengan menggunakan Pearson's Product Moment dan rumus Alpha dengan bantuan program SPSS 11,00.

Peneliti menggunakan variabel budaya kerja menurut De Bettignie dalam Ndraha, 1997, terdiri dari beberapa aspek, yaitu: (1) conformity (kebatuhan), (2) reactance (reaksi atau respon), (3) responsibility (tanggung jawab), (4) risk taking (pengambilan risiko), (5) standards (standar atau baku), (6) rewards (ganjaran), (7) clarity (kejelasan), (8) team spirit (semangat tim), dan (9) warmth (kehangatan). Adapun

variabel produktivitas pegawai yang diambil dari Encyclopedia of Professional Management dan diuraikan lebih lanjut oleh peneliti, terdiri dari : (1) kemampuan merumuskan kebijakan, (2) pembinaan sarana dan prasarana, (3) kelancaran urusan tata usaha, (4) pembinaan pegawai, (5) kualitas dan tersedianya bahan, (6) skala pelaksanaan pekerjaan, (7) sikap kerja, (8) motivasi dan (9) efektivitas.

Pengukuran budaya kerja menurut Waworuntu, 2002:49, dalam Purnama, Nur Ratih, 2002:41, bahwa budaya tinggi dengan median ≥ 4; budaya lemah dengan median ≥ 3 dan ≤ 4; dan budaya diambang. pintu (sudah menjadi nilai tetapi masih lemah) dengan median ≤ 3. Pengukuran terhadap produktivitas pegawai juga menggunakan pengukuran yang sama, yaitu produktivitas tinggi dengan median≥ 4; produktivitas lemah dengan median ≥3 dan ≤ 4; dan produktivitas diambang pintu (sudah menjadi nilai tetapi masih lemah) dengan median ≤ 3.

Hasil penelitian, berdasarkan analisis median diketahui persepsi dari 60 responden terhadap suasana/kondisi budaya kerja pada Kantor Penghubung Riau, 90,0% menyatakan budaya kerjanya tinggi dan 10,0% menyatakan budaya kerjanya lemah, serta nilai median sebesar 4,2857. Adapun persepsi dari 60 responder terhadap tingkat produktivitas pegawai pada Kantor Penghubung Riau di Jakarta, 90,0% menyatakan produktivitas pegawainya tinggi dan 10,0% menyatakan produktivitas pegawainya lemah, serta nilai median sebesar 4,2857.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho), diketahui bahwa terdapat korelasi yang significant antara budaya kerja dengan tingkat produktivitas pegawai yaitu sebesar r = 0,977** dan p = 0,000; berarti ada hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja dengan tingkat produktivitas pegawai. Apabila budaya kerjanya tinggi maka produktivitas pegawainya juga tinggi.

Secara keseluruhan baik budaya kerja maupun produktivitas pegawai hasilnya adalah tinggi, namun ada beberapa saran yang dapat peneliti sumbangkan yaitu :

1. Segenap jajaran pimpinan dan staf di Kantor Penghubung Pemerintah Propinsi Riau agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan;

2. Perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kekuatan dari budaya kerja yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas;

3. Agar tetap memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perubahan strategi pelayanan Pemerintah Propinsi Riau.