
Penerapan Budaya Kerja Berbasis *Catur Marga* Dan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi

Afiliasi (Program studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email: chayudiprastiwi@gmail.com

Artikel info

Keywords:

Budaya Kerja;
Lingkungan Kerja;
Produktivitas

Abstract. The purpose of this study was to analyze the improvement of employee performance through work culture, and the work environment at the Sukasada District Office. The sample used is the Sukasada sub-district office employee. This study uses a quantitative approach. The analysis used includes validity testing, reliability testing and model testing using the Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS) method where the number of samples set in this study is 57 using the saturated sampling method. The results showed that the work culture variable had a significant positive effect on work productivity received and the work environment variable had a significant positive effect on work productivity received.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peningkatan kinerja pegawai melalui budaya kerja, dan lingkungan kerja di Kantor Camat Sukasada. Sampel yang digunakan adalah pegawai Kantor Camat Sukasada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji model dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS) dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja diterima dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja diterima.

Corresponden author:

Email:

chayudiprastiwi@gmail.com

[arthasatyadharma.com](http://www.arthasatyadharma.com)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pemerintah Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi diantaranya tugas di bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, pelayanan umum, serta ketertiban dan keamanan. Kantor Camat Sukasada memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan atau instansi, dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sutrisno, 2018).

Menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat

waktu. Salah satu faktor pentingnya adalah budaya kerja dan lingkungan kerja.

Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Nuraini dalam Suryani (2017). Sedangkan Menurut Greenberg dan Baron dikutip dalam (wibowo, 2018) menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Dalam penelitian ini, yang ingin dikaji untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui budaya kerja “Berbasis Catur Marga”. Adanya kearifan lokal dalam penyelenggaraan budaya kerja diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Camat Sukasada.

Faktor lain yang tidak kalah penting selain budaya kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2018) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah”. Sedangkan menurut Sutrisno (2010), dikutip Rinawati dan Ingsih (2014), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dilakukan di Kantor Camat Sukasada yang berlokasi di Jalan Jelantik Gingsir No.81, Sukasada, Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng, Bali. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sukasada yang berjumlah 57 orang diantaranya 28 PNS dan 29 Non PNS. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis data menggunakan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM yang berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang memerlukan dua tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian (Ghozali, 2014) Pertama menilai *Outer Model*, terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *Outer Model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Relability*. Kedua pengujian model *Structural* atau *Inner Model*. Pengujian *inner model* atau *model structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Adapun hasil dari pengujian hubungan antar variabel dengan menggunakan program *software* SmartPLS versi 3.3.3 akan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Antar Variabel (Path Coeffecient)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
BUDAYA KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0,814	0,804	0,088	9,251	0000
LINGKUNGAN KERJA -> PRODUKTIVITAS KERJA	0,116	0,177	0,083	1,999	0,046

Sumber: Data diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja adalah positif dan signifikan dengan T-statistik sebesar 9,251 (> 1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,814 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja adalah positif.

Sedangkan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja adalah positif dan signifikan dengan T-statistik sebesar 1,999 (> 1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,116 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja adalah positif

B. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja Berbasis *Catur Marga* Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 9,251. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel ($9,251 > 1,96$) maka pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan. Dengan koefisien jalur sebesar 0,814 (dari kolom *original sample*). Diperolehnya hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang diberikan mengenai budaya kerja berbasis *Catur Marga*. Dimana berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, tanggapan responden mengenai budaya kerja yang menggunakan empat indikator menunjukkan bahwa indikator keempat memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan indikator pertama, kedua, dan ketiga. Hal ini berarti kegiatan yoga bersama yang diadakan seminggu satu kali dengan tujuan mengendalikan aktivitas pikiran agar tidak terjadi stress perlu dilakukan.

Selain itu untuk meningkatkan disiplin pegawai perlu mengikuti pelatihan-pelatihan karena dengan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan demikian program pelatihan kerja pada pegawai perlu diselenggarakan agar pegawai dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2017) di PT.Murni Sadar Medan dalam penelitiannya memperoleh hasil budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar 1,999. Dengan ketentuan t-statistik $>$ dari t-tabel ($1,999 > 1,96$) maka pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan. Dengan koefisien jalur sebesar 0,116 (dari kolom *original sample*). Diperolehnya hasil ini tidak lepas dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang

diberikan mengenai lingkungan kerja, dimana berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang menggunakan enam indikator menunjukkan bahwa indikator keempat memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan indikator pertama, kedua, ketiga, kelima dan keenam. Hal ini menunjukkan bahwa pewangi ruangan sangat diperlukan untuk menghilangkan bau tidak sedap pada ruangan, bau tidak sedap dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja. Untuk menghilangkan bau tidak sedap pada ruangan bisa menggunakan pewangi ruangan dengan aroma buah atau bunga sehingga udara menjadi segar.

Lingkungan kerja yang sehat sangat dibutuhkan karena dapat membuat hati bahagia dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau setidaknya tidak membuat karyawan stres dan terbebani. Selain itu fasilitas seperti komputer disetiap ruangan perlu ditambah sehingga ketika pegawai ingin menggunakan komputer bisa tetap berada pada meja masing-masing dengan begitu suasana pada ruang kerja akan menjadi lebih tenang dan tidak bising. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfarohim dan Irawan (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olah data yang didapatkan, maka hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Kerja Berbasis *Catur Marga* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sukasada, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Kerja Berbasis *Catur Marga* terhadap Produktivitas Kerja adalah positif signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Kerja maka semakin baik Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah positif signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik

pula Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis beri yaitu antara lain :

1. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.
2. Saran untuk instansi perlu memperhatikan pegawai agar produktivitas terus meningkat. Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja juga perlu di berikan adanya dorongan berupa semangat serta lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik juga harus di perhatikan oleh instansi sehingga pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja agar produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*, Edisi Keempat. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasanah, Riyunita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru. *Jom Fisip*, Vol. 3, H. 1-15.
- <https://www.konsultanstatistik.com/2010/10/simulasi-smartpls-852.html>
- Jannah, Andi Siti Raodahtul (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar, *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol.7 No.2
- Jayendra, Putu Sabda (2017). *Ajaran Catur Marga Dalam Tinjauan Konstruktivisme Dan Relevansinya Dengan Empat Pilar Pendidikan UNESCO*. *Jurnal Penelitian Agama*, III (1). Hal. 73 - 84
- Kosasih, Hengky (2020). Analisis Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murni Sadar Medan, *Jurnal Prointegrita*, Vol. 4, No.2
- Nabawi, Rizal (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2
- Nugroho, Muhammad Amin Zuhri Nur (2019). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.
- Nurchaya, Galih Arga, (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta.
- Nurfarohim, Putri dan Irawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 4. No 1.
- Oktavianus, (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.
- Oktiani, Nurvi (2020). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Air Service Tangerang, *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*. Vol. 18 No. 1

- Setiahadi, Muhammad Akmal (2020). Pengaruh Motivasi Pengawasan Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Uiw Ntb Up3 Kota Mataram)
- Trisnawaty, Martina, Parwoto (2020) . Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta), Manajemen Sumber Daya Vol. 22, No. 2
- Suryani , Popong (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia, *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. Vol.1 No.1
- Tjiabrata, Lumanaw B. dan Dotulong L.O.H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580.