

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Siti Nur Salamah, Rini Lestari, Epi Fitriah

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

nurslmh6@gmail.com, unirinilestari@gmail.com, epifitriah123@gmail.com

Abstract—Employee work productivity is determined by the organizational culture success. For the company's progress necessary awareness from the leadership or employees to be able to provide a high spirit to maintain, maintain and develop the organizational culture within a company. The phenomenon that occurs in PT Bank Aceh Syariah (BAS) indicates that the working culture in the bank's working environment impressed relaxed and semi-civil servants, thus, will affect the productivity of employees' work in increasing due to the presence of digital banking activities. This observation aims to understand the organizational culture and employee work productivity and the impact of organizational culture on the productivity of employees working at the Sharia Bank in Bandung city. A verifiable method with a quantitative approach and primary data source is the method and source of the data used in this observation. The distribution of poll as the ordinance of data collection. The population of this observation is the sharia Bank in Indonesia, registered with OJK, with a population target of 16 Sharia banks in Bandung city. Employees at the Syariah General Bank in the city of Bandung are made samples. The sampling procedure for this observation is non probability sampling with the type of convenience sampling. Simple linear regression used in hypothesis testing. The observation stated that the organizational culture and employee work productivity at the sharia Bank in Bandung City are included in the criteria, because it has been able to implement the principles of organizational culture and employee work productivity. Hypothesized testing results stated that there was an organizational cultural influence on employee work productivity.

Keywords—Organizational Culture, Employee Work Productivity, Sharia Bank

Abstrak—Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi. Untuk kemajuan perusahaan diperlukan kesadaran dari para pimpinan ataupun karyawan untuk dapat memberikan semangat yang tinggi guna memelihara, mempertahankan serta mengembangkan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT Bank Aceh Syariah (BAS) menunjukkan bahwa budaya kerja yang ada di dalam lingkungan kerja bank tersebut terkesan santai dan semi PNS, dengan begitu, akan berimbas pada produktivitas kerja karyawan yang ikut meningkat karena adanya kegiatan perbankan yang serba digital. Observasi ini memiliki tujuan untuk memahami budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan serta dampak budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung. Metode verifikasi dengan pendekatan kuantitatif serta sumber data primer adalah metode dan sumber data yang digunakan pada observasi ini. Adapun

penyebaran angket sebagai tata cara pengumpulan data. Populasi dari observasi ini adalah Bank Umum Syariah di Indonesia yang terdaftar di OJK, dengan target populasi 16 Bank Umum Syariah di Kota Bandung. Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung yang dijadikan sampel. Tata cara penetapan sampel pada observasi ini adalah non probability sampling dengan jenis convenience sampling. Regresi linier sederhana yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil observasi menyatakan bahwa budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung termasuk dalam kriteria baik, karena telah mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci—Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan, Bank Syariah

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap perusahaan dengan perusahaan lainnya akan berupaya untuk melakukan persaingan usaha, oleh karena itu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal guna menunjang kegiatan perusahaan. Tenaga kerja handal yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena menghasilkan pengadaan barang dan jasa dalam setiap usaha perusahaannya yang dapat menambah keuntungan perusahaan. Proses dari sumber daya yang dimanfaatkan, memiliki kualitas lebih baik dengan usaha yang sebanding merupakan produktivitas kerja[1].

Produktivitas kerja karyawan pun ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi. Untuk kemajuan perusahaan diperlukan kesadaran dari para pimpinan ataupun karyawan untuk dapat memberikan semangat yang tinggi guna menjaga serta menumbuhkan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan[2]. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kokoh, dengan begitu akan berpengaruh besar pada perilaku karyawannya karena memegang kendali tingkat kebersamaan dalam bertindak untuk membentuk budaya organisasi yang kokoh sebagai divergensi dengan perusahaan lainnya[3]. Suatu sistem nilai dan norma yang dimiliki serta dianut oleh anggota organisasi sebagai divergensi dengan organisasi lainnya adalah budaya organisasi[4].

Terdapat salah satu permasalahan mengenai budaya

organisasi di PT Bank Aceh Syariah (BAS), sebagaimana yang dikemukakan oleh Direktur Utama PT BAS, Sulaiman[5] yang akan menerapkan aturan tegas terhadap seluruh karyawannya dalam upaya membenahi kultur atau budaya kerja di lingkungan bank milik daerah itu. Sikap tegas itu antara lain, pemecatan bagi yang tidak becus bekerja karena selama ini, budaya kerja para karyawan BAS sangat santai, terkesan semi PNS.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menetapkan identifikasi masalah, yaitu:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung?
3. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung?

Sedangkan, tujuan yang ditetapkan penulis adalah:

1. Untuk memahami Budaya Organisasi pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.
2. Untuk memahami Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.
3. Untuk memahami pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli (Robbins and Judge, 2013 : 512; Rivai dan Mulyadi, 2012 : 374 [6]; Supartha dan Sintaasih, 2017 [7]; Nurcholisah, Fadilah dan Lestari, 2016 [8]) definisi tentang budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwa suatu sistem nilai dan norma yang dimiliki serta dianut oleh anggota organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya merupakan budaya organisasi.

(Tan, 2002:193) [9] mengemukakan 5 dimensi budaya organisasi yang menjadi pengukuran pada observasi ini, yaitu:

1. Inisiatif Perorangan.
2. Toleransi terhadap resiko.
3. Pengawasan.
4. Dukungan Manajemen.
5. Pola Komunikasi.

B. Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli (Hansen dan Mowen yang diterjemahkan oleh Hermawan, 2000 : 22 [10]; Blocher, Chen dan Lin yang diterjemahkan oleh Susty, 2008 : 847 [11]; Hasibuan, 2010 : 16; Yuniarsih & Suwanto, 2013 : 16 [12]) definisi tentang produktivitas kerja maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian hasil oleh individu atau kelompok dalam proses kerja dari sumber daya yang dimanfaatkan merupakan produktivitas kerja.

Berdasarkan definisi tersebut, (Sutrisno, 2010 : 104)[13] mengemukakan 6 dimensi produktivitas kerja

karyawan yang menjadi pengukuran pada observasi ini, yaitu:

1. Kemampuan .
2. Meningkatkan Hasil yang dicapai.
3. Semangat Kerja.
4. Pengembangan Diri.
5. Mutu .
6. Efisiensi .

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Instrumen

Metode verifikasi dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan. Data primer adalah sumber data dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Serta *non probability sampling* jenis *convenience sampling* sebagai penetapan sampel.

TABEL 1. ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.283	2.533		1.691
	Budaya Organisasi	.970	.078	.852	12.391

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana dari pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,283 + 0,970X$$

Keterangan:

Y=Produktivitas Kerja Karyawan

X=Budaya Organisasi

Implementasi dari persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu:

1. Nilai konstanta adalah **4,283** artinya tanpa adanya budaya organisasi maka, produktivitas kerja karyawan sudah memiliki nilai sebesar **4,283** satuan.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar **0,970**, artinya setiap pertambahan 1 satuan budaya organisasi maka, produktivitas kerja karyawan akan meningkat **0,970** satuan dengan asumsi nilai variabel selain budaya organisasi dianggap tetap.

TABEL 2. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.283	2.533		1.691	.096
	Budaya Organisasi	.970	.078	.852	12.391	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapat t_{hitung} 12,391 dan t_{tabel} 2,00172 dengan arah positif(+) karena nilai t_{hitung} $12,391 \geq t_{tabel}$ 2,00172 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan begitu (H_a diterima H_0 ditolak), maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.

TABEL 3. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.721	4.17244

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai $RSquare$ sebesar 0,726, hasil tersebut menerangkan bahwa Budaya Organisasi(X) memberikan pengaruh sebesar 72,6% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y). Sementara itu, selisihnya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati di dalam observasi ini.

B. Budaya Organisasi pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung

Budaya Organisasi pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung diukur menggunakan 5 dimensi yang dikemukakan oleh Tan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sehingga, dari hasil kuesioner yang telah disebarkan dan dianalisis maka, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung masuk dalam kriteria "baik".

C. Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung

Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung diukur menggunakan 6 dimensi yang dikemukakan oleh Sutrisno yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Sehingga, dari hasil kuesioner yang telah disebarkan dan dianalisis maka, disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung masuk

dalam kriteria "baik".

D. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung

Hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) didapat t_{hitung} 12,391 dan t_{tabel} 2,00172 dengan arah positif(+) karena nilai t_{hitung} $12,391 \geq t_{tabel}$ 2,00172 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan begitu (H_a diterima H_0 ditolak), maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung.

Setelah itu, hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai $RSquare$ sebesar 0,726. Hasil tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 72,6%. Dan selisihnya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti oleh observasi ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung maka, disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung termasuk dalam kriteria "baik". Hal tersebut dilihat dari pengimplementasian prinsip-prinsip budaya organisasi yaitu inisiatif perorangan, toleransi terhadap resiko, dukungan manajemen, pengawasan dan pola komunikasi.
2. Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung termasuk dalam kriteria "baik". Hal tersebut dilihat dari pengimplementasian prinsip-prinsip produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Umum Syariah di Kota Bandung. Hal ini menyatakan bahwa semakin banyak Bank Umum Syariah yang sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip budaya organisasi dengan baik akan menumbuhkan produktivitas kerja karyawan yang berkualitas.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Bank Umum Syariah di Kota Bandung meningkatkan kemampuan Sumber Daya

Manusianya (SDM) dengan memberikan pelatihan, pendidikan serta seminar dan sebagainya guna membentuk individual para karyawan untuk disiplin dan mempunyai motivasi tinggi yang dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan lebih optimum.

2. Sebaiknya pihak Bank Umum Syariah di Kota Bandung meningkatkan tim khusus pengawasan secara langsung untuk membantu menilai perilaku kerja pegawai dalam perusahaan yang dapat meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik.
3. Diharapkan dengan selesainya skripsi ini dapat menjadi referensi pada penelitian berikutnya yang lebih relevan serta skripsi ini dapat menjadi bahan bacaan guna menambah wawasan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Kotter P. Jones, James L. Heskeet. 1997. *Corporate Culture and Performance*. PT Prehallindo, Shimon and Sheester Pte.Ltd.
- [3] Wahjono, Imam Sentot. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- [4] Robbins, Stephen P. 2013. *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- [5] Sulaiman, Haizir. 2019. *Bank Aceh Syariah Segeralah Berbenah*. Diakses pada 14 April 2020. Tersedia di: <https://aceh.tribunnews.com/2019/08/08/bank-aceh-syariah-segeralah-berbenah>
- [6] Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Supharta, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar: CV. Setia Budi.
- [8] Nurcholisah, Fadilah, dan Lestari. 2016. *Penilaian Kinerja Organisasi menggunakan model Balanced scorecard dengan pendekatan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada Lembaga Amil Zakat*. Bandung. Universitas Islam Bandung.
- [9] Tan, V.S.L. 2002. *Changing Your Corporate Culture*. Singapore: Times Book.
- [10] Hansen, Don R., Mowen, Maryanne M. 2000. *Akuntansi Manajemen* (jilid 2, ed. 4). Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama
- [11] Blocher, Chen, Lin. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Suwanto dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta
- [13] Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana