

**Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor desa
landungsari Malang kecamatan Dau kabupaten Malang**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Persyarat
Memperoleh Gelar Sarjana manajemen

Fakultas Ekonomi



OLEH:

REGINA RENDI WONDA

NIM. 2015120054

UNIVERSITAS TRIBHUWANA

TUNGGADewi FAKULTAS

EKONOMI MALANG

2019

RINGKASAN

Pada masa sekarang budaya sangat beragam dan sangat unik. Untuk menjalankan usaha yang baik perusahaan yang pastinya memiliki budaya tersendiri. Selain bisa menguasai semua peraturan sebagai pedoman dalam perusahaan (Robbins, 2003:122). Maka dari itu yang menyebabkan adanya ketertarikan tersendiri setiap orang antara kebiasaan yang dilakukan, tradisi, seni dan masih banyak lagi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Desa Landung Sari Kecamatan Dau Kota Malang.

Metode penelitian ini menggunakan total sampling dengan jumlah sampel diatur untuk 30 responden. Karakteristik responden jenis kelamin perempuan 53,3%, sedangkan tingkat pendidikan SMA 30,0%. Hasil regresi membuktikan bahwa variabel budaya kerja memiliki t hitung sebesar 3,566 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perlu ditindak lanjuti permasalahan yang ada pada kantor desa Landungsari Kota Malang adalah kurangnya budaya kerja, dan koordinasi dan pengawasan belum efektif untuk mengambil suatu keputusan yang ada.

Kata Kunci: Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi memiliki sistem yang berbeda beda, semua anggota sangat paham semua yang berkaitan dengan peraturan yang ada agar bisa membedakan satu sama lain. (Robbins dan Judge, 2007:301). Pada masa sekarang budaya sangat beragam dan sangat unik. Untuk menjalankan usaha yang baik perusahaan yang pastinya memiliki budaya tersendiri. Selain bisa menguasai semua peraturan sebagai pedoman dalam perusahaan (Robbins, 2003:122). Maka dari itu yang menyebabkan adanya ketertarikan tersendiri setiap orang antara kebiasaan yang dilakukan, tradisi, seni dan masih banyak lagi. Budaya organisasi adalah nilai yang dijalankan dibarengi dengan berbagai norma yang paling cepat diresapi setiap orang khususnya di organisasi untuk bisa mendukung kemajuan perusahaan (John, Robert, dan Michael, 2006:313).

banyak berbagai macam faktor yang bisa mempengaruhi SDM secara global, yang meliputi perekonomian, politik, budaya dan hukum yang tegas. Faktor yang paling disoroti yakni yang berkaitan dengan budaya. Budaya dalam organisasi yang bisa mempersatukan orang banyak. (Robbins, 2003 :312). Jadi bisa dikatakan budaya merupakan faktor yang sangat berpengaruh besar terhadap SDM, dan yang bisa menjadi permasalahan yaitu berpatok pada satu arah saja. Maka dari itu dalam manajemen SDM lebih memperhatikan hal tersebut lebih khususnya budaya, jika dibiarkan saja maka akan menghancurkan budaya dalam suatu perusahaan terkhusus dalam organisasi perusahaan.

Apabila dalam perusahaan memiliki budaya yang kuat maka dapat mendorong atau mensupport kinerja dan kepuasan bagi karyawan dengan melihat dari dampak positifnya dan sangat kuat (Robbins, 2003: 308). Suatu perusahaan yang pastinya harus membuat standar

dalam pekerjaan agar bisa menciptakan anggota dan karyawan yang profesional yang bisa produktif dalam bekerja terhadap suatu perusahaan. Tapi pada kenyataannya sekarang masih banyak anggota dan karyawan yang mengabaikan standar kerja yang diterapkan oleh pihak perusahaan. Dari hal ini juga bagi yang menjalankan yang pastinya sangat sulit untuk dijadikan kebiasaan dan sulit untuk mengubah.

Sebagai karyawan tidak hanya mematuhi standar kerja melainkan bisa produktif dalam bekerja dan harus ada perubahan yang progres dan tidak hanya bekerja tetapi harus menciptakan budaya kerja. Karena yang diketahui semua orang yang pastinya memiliki karakter yang berbeda beda, keahlian dan kecerdasan. Individu dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan masing masing yang berdampak pada kemajuan perusahaan.

Produktifitas merupakan hasil yang bersumber dari aktifitas ekonomi antara apa yang di korbakan sehingga sampai pada sesuatu yang menghasilkan (Sinungan,2003: 12). Produktifitas yang meningkat dihasilkan dari kinerja seseorang atau karyawan yang di lihat dari cara seseorang bekerja dengan baik dan benar agar bisa sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari pihak perusahaan dan mendapatkan target yang ditentukan. Mulyono (2004:3) berpendapat bahwa "produktifitas merupakan penghasilan yang diperoleh dari kerja keras yang menggunakan sumber daya manusia".

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dipaparkan maka rumusan masalah yang tepat yakni: Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Desa Landung Sari Kecamatan Dau Kota Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang tepat yakni: untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Desa Landung Sari Kecamatan Dau Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Dalam kajian ini dapat memberikan pengalaman bagi Peneliti mengenai dengan pemasalahan yang berkaitan dan bisa memperluas wawasan Peneliti betapa pentingnya budaya kerja dalam perusahaan.

2. Secara Praktik

a. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi untuk pihak terkait agar bisa mengubah pengalaman yang sudah terjadi agar bisa lebih baik kedepannya dengan menerapkan budaya dalam bekerja.

b. Bagi Akademis

Sebagai sumbang ilmu pengetahuan untuk Peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama namun objek yang berbeda dan bisa menambah variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismayanti, Ni Ketut. (2010). Arah Pembangunan dan Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan di Bali. Bali: Udayana Press.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:
Rineka Cipta.
- Anwar, M., Baziad, A., & Prabowo, R.P. 2011. Ilmu Kandungan. Jakarta: Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.
- B. Renita. (2006). Bimbingan dan Konseling SMA 1 untuk Kelas X. Jakarta: Erlangga.
- Bunafit Nugroho. 2004. PHP dan MySQL dengan editor Dreamweaver MX. ANDI Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bilson Simamora. (2004). Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Chandra, Leo Addy. (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. eJournal Administrasi Negara, 1 (3), 885-889.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Diana Sari. 2013. Konsep Dasar Perpajakan. Bandung : PT Refika Adimata
- Ervianto, W.I., 2004, Manajemen Proyek Konstruksi edisi revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Fahmi,Irham. 2014. Pengantar Manajemen Keuangan: Alfabeta
- Gujarati, D.N.,2012, Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Hasibuan, S.P, 3003. Manajemen Suber Daya Manusia, Edisi, Revisi, Bumi Askara, Jakarta.
- Hadari Nawawi, (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gaja Mada University, Yogyakarta
- Jogiyanto, H.M. (2010). Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Ketujuh. BPFE. Yogyakarta

Koesmono, H. Teman (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Mathis L. Robert and Jhon H. Jackson. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Pabundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara.

P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Pamuji, 2008. Skripsi Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya. UII. Jakarta.

Robins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.

Robins SP, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. INdex. Jakarta.

Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Santoso, Singgih. 2012. Statistik Parametrik. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta

Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta:BPFE.

Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta

Sugiyono.2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.S