

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kemampuan dan Komitmen Pegawai pada Kantor Bupati Takalar

H. Syamsibar

Widyaiswara BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari budaya kerja terhadap kemampuan dan komitmen pegawai, dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 orang pegawai, dengan teknik analisis jalur pendekatan software SPSS.23. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai dan untuk pengaruh tidak langsung diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melalui kemampuan kerja pegawai.

Kata kunci: Budaya kerja, Kemampuan, Komitmen

Copyright (c) 2022 H. Syamsibar

✉ Corresponding author :

Email Address : abdul.karim8284@gmail.com

PENDAHULUAN

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi yang dimiliki secara mendasar oleh organisasi itu sendiri (Jumarding dkk, 2021). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal ini tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi (Abubakar dkk, 2019). Budaya kerja tidak muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system, alat dan teknik pendukung lainnya (Kardinah dkk, 2019). Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Edowai dkk, 2020). Disamping itu, masih banyak manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja yang maksimal, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional yang berkurang, dan lainnya (Mane & Menne, 2017). Namun sebaliknya, jika budaya kerja yang santai terjadi maka dimungkinkan dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak maksimal (Syamsuddin dkk, 2022).

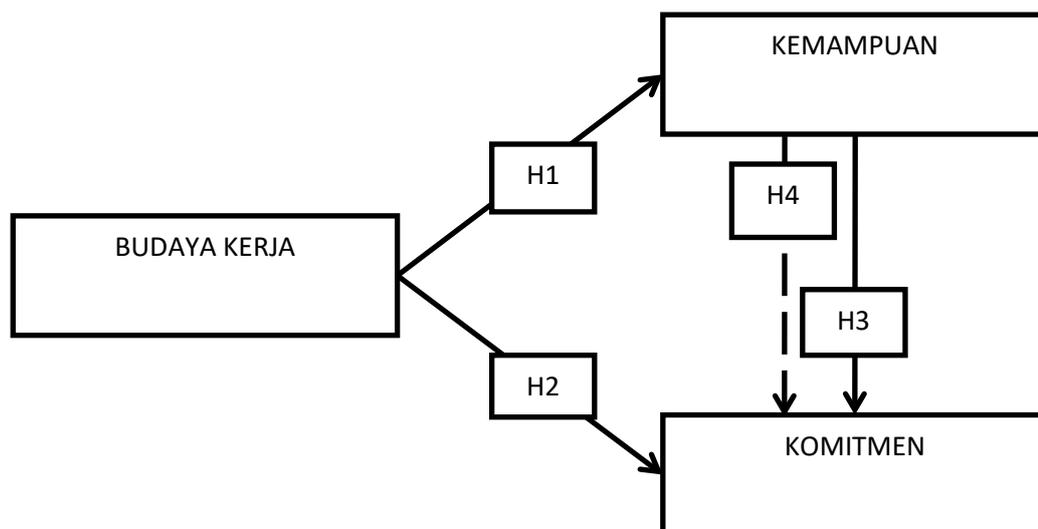
Budaya kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya pada instansi pemerintah. Hal ini lebih difokuskan pada budaya kerja dari pegawai dalam mengimplementasikan program pemerintah dan pembangunan (Surya dkk, 2021). Budaya kerja diperlukan karena kondisi yang cukup memprihatinkan di kalangan aparatur Negara yang masih

mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Secara umum, kondisi saat ini terlihat di media bahwa masih melekatnya budaya korupsi, kolusi dan nepotisme aparatur Negara dalam mengemban tugas-tugas pemerintahan (Syamsibar, 2022). Etos kerja aparatur juga terlihat masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Begitu pentingnya penerapan budaya kerja, sehingga setiap instansi pemerintah membuat pedoman pengembangan budaya kerja aparatur Negara sebagai acuan untuk diimplementasikan pada instansi pemerintah (Citta, 2017). Hanya saja, persoalan yang dihadapi adalah pemahaman dan komitmen dalam menerapkannya di lingkungan kerja masih sangat lamban untuk diterima.

Penerapan nilai-nilai budaya kerja tetap harus dilaksanakan mengingat dalam instansi pemerintah yang sangat birokratis, terdapat kecenderungan pola budaya kerja yang seragam sehingga kurang memberikan ruang gerak kreatifitas dan dinamika organisasi sesuai dengan tantangan lingkungannya (Idrus, 2021). Pola kerja birokrasi yang senantiasa mendasarkan pada juluk dan juknis, sehingga setiap kegiatan harus mengikuti prosedur baku yang telah ditetapkan (Karim, 2019). Dalam hal ini, nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma perilaku individu aparatur Negara juga telah terbentuk dalam satu pola berdasarkan konsep pemikiran tertentu yang menghambat kemampuan, daya kreatif dan inovasi aparat. Hal ini juga memungkinkan adanya ketidaksepahaman antara persepsi budaya pada level pimpinan dan persepsi budaya pada level bawahan sehingga memunculkan ketidakkonsistenan implementasi budaya kerja di antara keduanya (Sultan, 2021).

Pada dasarnya, setiap pegawai dalam pemerintah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka melalui cara mereka sendiri dalam batasan yang benar untuk dilakukan. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Kaswan, 2012). Akan tetapi, terkadang dengan adanya budaya kerja yang sifatnya birokratis dan kaku kemudian memaksa para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan satu cara yang telah ditentukan pada juklak atau juknis (aturan) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kondisi yang sering terjadi dan berulang kali di lakukan ini, kemudian membuat para pegawai terbiasa melakukannya sehingga menghambat proses kreatifitas mereka untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang beragam (Puspitasari dkk, 2021). Hal ini yang perlu disadari agar budaya kerja tidak menjadi penghambat dalam menghadapi perubahan yang terjadi melalui kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai.

Kerangka konseptual penelitian yang diajukan, adapun kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian, 2021.

METODOLOGI

Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan satu instrumen yaitu menggunakan bantuan software SPSS. SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika (Umar, 2014). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen Sugiyono, 2012).

Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

- Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung dilapangan agar memperoleh data primer yang diharapkan.
- Kuesioner, yang memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dan dari hasil kuisisioner tersebut ditabulasi.
- Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui laporan-laporan tertulis atau catatan-catatan yang menjadi agenda kebijakan, serta dengan cara penelitian pustaka (Karim dkk, 2021), agar memperoleh data sekunder yang diharapkan.
- Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan responden, agar diperoleh data primer maupun data skunder yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan data diri responden yang ditemui selama penelitian, data ini merupakan identitas responden yang diminta melalui pengisian kuisioner, diantaranya: jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Berdasarkan pada data yang didapatkan, peneliti akan menyajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut: (1) Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, ditemukan data dari 110 jumlah responden yang digunakan terdapat 65 orang responden atau sebesar 59.09% yang menerima kuisioner berjenis kelamin laki-laki, dan untuk perempuan sebanyak 45 orang responden atau sebesar 40.90% yang mengisi kuisioner yang disebar. Dimana pengisian kuisioner ini didominasi oleh laki-laki. (2) Untuk karakteristik responden berdasarkan usia, ditemukan data dari 110 jumlah responden yang digunakan, terdapat 15 orang responden atau sebesar 13.65% yang menerima kuisioner berusia antara 20-30th, kemudian terdapat 75 orang responden atau sebesar 68.18% yang menerima kuisioner berusia antara 31-40th dan terdapat 20 orang responden atau sebesar 18.18% yang menerima kuisioner berusia antara 41-50th, dari data ini yang mendominasi pengisian kuisioner yang berusia 31-40th. (3) Untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja, ditemukan data dari 110 jumlah responden yang digunakan, terdapat 13 orang responden atau sebesar 11.82% yang menerima kuisioner dengan masa kerja antara 1-5th, kemudian terdapat 57 orang responden atau sebesar 51.82% yang menerima kuisioner dengan masa kerja antara 6-10th dan terdapat 40 orang responden atau sebesar 36.36% yang menerima kuisioner dengan masa kerja > 10th, dari data ini yang mendominasi pengisian kuisioner berdasarkan pada masa kerja yaitu 6-10th.

2. Deskripsi Responden

Pada masing-masing variabel berbeda-beda jumlah indikator, pada variabel budaya kerja (X_1) berjumlah 4 item pernyataan, untuk variabel kemampuan (Y_1) berjumlah 3 item pernyataan dan untuk variabel komitmen pegawai terdapat 4 item pernyataan. Dari tersebut di atas dapat diinterpretasikan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Pada variabel budaya kerja terlihat rata-rata keseluruhan dari item pernyataan dengan tingkat mean 3.37, hal ini menunjukkan bahwa data yang dikelola berada pada kategori baik.
- 2) Pada variabel kemampuan terlihat rata-rata keseluruhan dari item pernyataan dengan tingkat mean 3.62, hal ini menunjukkan bahwa data yang dikelola berada pada kategori baik.
- 3) Pada variabel komitmen terlihat rata-rata keseluruhan dari item pernyataan dengan tingkat mean 3.63, hal ini menunjukkan bahwa data yang dikelola berada pada kategori baik.

3. Uji Validitas dan Realibilitas Data

Output yang telah diujikan ditemukan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki data andal (reliabel), sehingga setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas data dan telah sesuai dengan syarat untuk melanjutkan pengujian pada analisis jalur.

4. Analisis Jalur

Hasil total dari perhitungan R Square (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0.999 atau 99.9%. Artinya bahwa variabel independen yaitu budaya kerja (X)

dan kemampuan pegawai (Y_1), memberi sumbangan terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja (Y_2) sebesar 99.9%, sedangkan sisanya sebesar 0.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- a) Bahwa pengajuan hipotesis 1 dinyatakan diterima, hal ini sesuai dengan temuan penelitian bahwa nilai beta dari pengaruh budaya kerja terhadap kemampuan bernilai positif dan signifikan.
- b) Bahwa pengajuan hipotesis 2 dinyatakan diterima, hal ini sesuai dengan temuan penelitian bahwa nilai beta dari pengaruh budaya kerja terhadap komitmen bernilai positif dan signifikan.
- c) Bahwa pengajuan hipotesis 3 dinyatakan diterima, hal ini sesuai dengan temuan penelitian bahwa nilai beta dari pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen bernilai positif dan signifikan.

Bahwa pengajuan hipotesis 4 dinyatakan diterima, hal ini sesuai dengan temuan penelitian bahwa nilai beta dari pengaruh budaya kerja terhadap komitmen melalui kemampuan bernilai positif dan signifikan.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai beta yang didapatkan dalam output statistik. Dapat diartikan bahwa semakin baik suatu budaya kerja yang dimiliki instansi maka semakin tinggi kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan kerja, hal ini karena budaya kerja mampu memberikan pengaruh dalam setiap pekerjaan pegawai. Temuan pada hipotesis kedua terlihat bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terbukti oleh nilai beta positif dan signifikan.

Peranan budaya kerja menjadi cermin bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dalam penelitian ini budaya kerja merupakan suatu dorongan yang mampu memberikan efek terhadap kemampuan kerja pegawai. Maka peneliti memberikan saran agar kiranya instansi Kantor Bupati Kabupaten Takalar harus terus mempertahankan budaya kerja yang telah diterapkan dalam bekerja, dengan memberikan kemampuan kerja bagi setiap pegawai sesuai pada bidang kerjanya.

Agar kiranya instansi Kantor Bupati Kabupaten Takalar senantiasa memberikan perhatian kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan kerja dan komitmen dalam bekerja dengan memberikan *reward*. Serta tetap melaksanakan komitmen-komitmen yang mengikat bagi setiap pegawai dalam menghasilkan kinerjanya.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kemampuan dan komitmen pegawai pada Kantor Bupati Takalar. Hipotesis pertama yaitu Budaya Kerja dan Komitmen Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bupati Takalar. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 56.319 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.39 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.39 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel profesionalisme dan Komitmen 87 Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kantor Bupati Takalar.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan budaya kerja terhadap variable kemampuan dan komitmen sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan dimana sumber daya dituntut atau menunjukkan kapasitas atau kemampuan individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Hal ini berarti semakin baik profesionalisme dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka Kinerja pegawai semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya. Sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif (Simamora, 2011). Apabila berfungsi secara efektif maka menampilkan hasil kerja dan kinerja yang menonjol. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada Kantor Bupati Kabupaten Takalar. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen melalui kemampuan kerja pegawai.

Referensi :

- Abubakar, H., Sukmawati, S., & Nurhidayanti, N. (2019). Dampak Transformasi Organisasi terhadap Keberlanjutan Usaha Perjalanan Wisata di Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 309-311.
- Citta, A. B. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN DAN KOMITMEN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 17(3), 896-902.
- Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 121-127.
- Idrus, S. I. (2021). Peran Aktif Widyaiswara dalam Penyusunan Modul Pelatihan. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.

- Jumarding, A., Mane, A. A., & Karim, A. (2021). Desa wisata menunjang transformasi ekonomi nasional di kabupaten Enrekang.
- Kardinah Indrianna Meutia, K. I. M., & Cahyadi Husadha, C. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119-126.
- Karim, A. (2019). Pengaruh Tagline Iklan Versi "Axis Hits Bonus" Dan Brand Ambassador Terhadap Brand Awareness Kartu Axis (Studi Pada Mahasiswa STIE Amkop Makassar). *Movere Journal*, 1(1), 1-13.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1).
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mane, A., & Menne, F. (2017). PEMBERDAYAAN KELUARGA PETANI RUMPUT LAUT DI DESA PA'JUKUKANG UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN. *Economics Bosowa*, 3(6), 1-17.
- Puspitasari, S., Mane, A., & Syamsuddin, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN HASIL BELAJAR MAHASISWA TERHADAP PEMBELAJARAN DARING (STUDI KASUS MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS BOSOWA). *Economics Bosowa*, 7(003), 216-227.
- Simamora, Henry. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sultan, M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Surya, B., Menne, F., Sabhan, H., Suriani, S., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic growth, increasing productivity of SMEs, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 20.
- Syamsibar, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 18-26.
- Syamsuddin, I., Muhammad, P. N., & Karim, A. (2022). Analisis Kinerja Anggaran Belanja pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018-2020. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 170-177.
- Umar, Husein. (2014). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.