



PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN GARUT

Aceng Ulumudin

Dosen Tetap Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Garut

aceng.u@fisip.uniga.ac.id

Abstrak

Tema sentral masalah penelitian ini tercermin dalam perumusan sebagai berikut: budaya kerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut belum sepenuhnya didukung faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya, sehingga berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang dengan menggunakan rumus slovin (dalam Bungin. 2010:115)

Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut dari hasil penghitungan statistika korelasi dengan menggunakan Korelasi Rank Spearman diperoleh korelasi sebesar 0,66826 dan koefisien determinasinya yaitu 43,56% dengan demikian antara kedua variabel tersebut berdasarkan interpretasi korelasi tergolong cukup kuat artinya bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, walaupun terdapat pengaruh lain serta diperkuat dengan tingkat signifikansi ttabel sebesar 3,719148 dan setelah dikonsultasikan atau dikonfirmasi dengan thitung sebesar 2,003241 dengan demikian bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima.

Kata kunci: Budaya kerja, Efektivitas kerja pegawai.

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu pada suatu organisasi peranan sumber daya manusia sangat penting dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi adalah budaya kerja yang baik.

Seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada bab II (pasal 3 dan 4). Dalam PP tersebut jelas tercantum kewajiban dan larangan pegawai terutama pegawai negeri sipil (PNS). Hal ini berkaitan dengan budaya kerja pada suatu organisasi yang tergantung pada sumber daya manusianya (SDM).

Pandangan-pandangan tentang budaya kerja umumnya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara anggota organisasi yang memberi pengaruh terhadap perilaku anggota organisasi. Budaya Kerja dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya kerja menurut Paramita (dalam Ndraha 2007: 208) “budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Berdasarkan penelitian penulis, dapat dikemukakan bahwa budaya kerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut masih belum dapat merubah perilaku pegawai, sehingga kinerja pegawai masih belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari penerapan budaya kerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan permasalahan-permasalahan yang ditemukan di lapangan sebagai berikut :

1. Masih banyak pegawai (60%) yang tidak disiplin waktu, dapat dilihat dari kebanyakan pegawai yang telat masuk setelah jam istirahat habis. Hal ini dibuktikan dengan presentasi absen kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
2. Ada beberapa pegawai (10%) yang memanfaatkan jam kerja untuk berjualan makanan dan pakaian di lingkungan kantor, hal ini sangat menyalahi aturan kepegawaian karena menghalangi dan menghambat tugas sebagai pegawai.
3. Masih banyak pegawai (40%) yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan efektivitas yang seharusnya, akan tetapi mengisi jam kerja dengan bersantai dan seolah tidak ada pekerjaan yang berarti.
4. Masalah manajemen waktu dan disiplin kerja yang tidak sesuai seperti : jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 09.00 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB, belum lagi di antara waktu tersebut dijumpai beberapa pegawai yang berkeliaran diluar kantor hanya sekedar berbelanja keperluan pribadi.

Persoalan efektivitas sebenarnya tidak terbatas pada keadaan yang bersifat konstitusional saja melainkan terdapat pada seluruh aspek kehidupan manusia dengan berbagai atributnya.

Berdasarkan fenomena diatas diduga salah satu faktor yang dapat menghambat efektivitas kerja pegawai adalah budaya kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang belum optimal . budaya kerja sangat penting untuk di implementasikan dalam kegiatan organisasi atau instansi, karena dalam setiap organisasi atau instansi dibutuhkan budaya kerja guna mencapai efektivitas kerja pegawai.

2. Kajian Teori

Miller (dalam Sutrisno, 2011:4) mengemukakan bahwa jika nilai-nilai yang positif dalam setiap organisasi dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya kerja yang baik yang dapat

merubah perilaku anggota organisasi kearah yang baik pula. Salah satu perubahan tersebut adalah dapat menjadi organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas kerja.

Menurut Steers (dalam Sutrisno 2010: 133), “Pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dan keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas organisasi SDM (sumber daya manusia) dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha – usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja”.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian ke lapangan yang meliputi observasi, wawancara dan angket. Sedangkan dalam alat ukur penelitian, penulis menggunakan berupa koesioner yang sudah disusun secara terstruktur yang memuat sejumlah item pertanyaan yang bersifat tertutup berikut alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengukuran kuisisioner dalam penelitian menggunakan model *Skala Likert*.

Pengujian uji validitas menggunakan pendekatan Statistik Non-Parametrik dengan rumus *Spearman Rank Correlation Coefisients*. Sedangkan Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan teknik belah dua (*Split Half*) dari *Spearman Brown* (Sugiyono, 2006:138). Dan setelah dilakukan peneitian hasilnya Valid.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang berjumlah 137 orang kemudian diambil sampel menjadi 58 orang . Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Stratified random sampling*. Teknik sampling *Stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya hiterogen (tidak sejenis). (Riduwan, 2006:19).Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* (dalam Bungin, 2010 : 115)

Agar hasil perhitungan koefesiensi korelasi *rank spearman* dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, maka dilakukan pengujian signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan derajat kebebasan $(d_f) = n - 2$

4. Hasil dan Implikasi

Pada umunya budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM (sumber daya manusia) yang ada agar dapat meningkatkan evektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Hal ini sudah cukup baik namun masih banyak kekurangan dan hambatan yang menimpa yang merupakan suatu hal yang harus diperbaiki. Misalnya kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan pekerjaan, kerja sama antar pegawai yang masih harus ditingatkan, dan peningkatan hasil kerja yang masih kurang sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya pencapaian efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui kondisi Variabel budaya kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 18 pertanyaan yang

masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan yang dianggap sesuai dengan menurut responden. Hal ini sesuai dengan teori Ndraha, (2007: 138) bahwa Budaya Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Secara ringkas budaya kerja merupakan strategi pencapaian efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Seringkali dikemukakan bahwa batu ujian yang sebenarnya untuk manajemen yang baik ialah kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif.

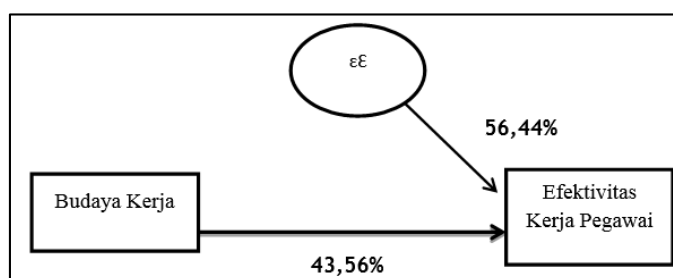
Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektivitas organisasi, maka tidaklah mengherankan jika terdapat sedemikian banyak pertentangan pendapat sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektivitas ini dalam suatu organisasi yang sedang berjalan.

Untuk mengukur tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, maka penulis menggunakan angket sebagai alat ukur penelitian yang terdiri dari 12 pernyataan yang masing-masing disertai 5 jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan responden. Hal ini dilakukan sesuai dengan teori Rosjidi (dalam Iskandar, 2010:330) menjelaskan bahwa efektivitas dalam suatu organisasi pemerintah pertama-tama harus dilihat dari sesuai atau tidaknya dengan peraturan yang ada, dan keduanya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya baik menyangkut sumber daya manusia, biaya, materi maupun prosedur.

Berdasarkan pemaparan kondisi budaya kerja sebagai mana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa budaya kerja berada pada kriteria yang cukup baik yaitu dengan *presentase* 65%, sementara itu efektivitas kerja pegawai pun berada pada tataran yang cukup baik pula dengan *presentase* 64%. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji satatistika dengan menggunakan program *Microsoft excel* 2010 untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

Dari uraian tersebut di atas dapat penulis gambarkan besarnya pengaruh variabel (X) budaya kerja (Y) efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut sebagai berikut:

Pelayanan publik tidak terlepas dari masalah kepentingan umum, yang menjadi asal-usul timbulnya istilah pelayanan publik. Sebelum menjelaskan lebih lanjut mengenai pelayanan publik, maka penelitiakan menguraikan terlebih dahulu pengertian pelayanan publik.



Gambar 1: Gambaran Besarnya Pengaruh variabel (X) Budaya Kerja dengan variabel (Y) Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan uraian pada gambar di atas maka dapat di simpulkan besarnya pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut sudah sangat baik, dengan besaran pengaruh 43,56% sedangkan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang

tidak penulis teliti. Dengan demikian untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut maka budaya kerja harus dibuat dengan baik karena budaya kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam efektivitas kerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel Budaya Kerja yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Garut memperoleh hasil dari tanggapan responden berada pada posisi cukup baik yaitu dengan hasil prosentase sebesar 61,49% hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Kerja yang dilakukan kurang dilaksanakan secara optimal, terlihat masih banyak kekurangan dalam tanggung jawab bekerja dan arahan pimpinan selain itu disiplin juga belum dilaksanakan secara baik meskipun sudah ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi kriteria item pada variabel Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut, hasil tanggapan responden berada pada posisi cukup baik dengan persentase sebesar 64%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Garut cukup baik. Masih ada beberapa yang harus di tingkatkan lagi dalam upaya menunjang Efektivitas Kerja Pegawai supaya lebih meningkat lagi. Serta dapat lebih memaksimalkan budaya kerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{hitung} = 3,719148 > t_{tabel} = 2,003241$ sehingga kaidah keputusannya adalah $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya ada pengaruh cukup besar antara variabel Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.

6. Rekomendasi

Berlatar belakang dari hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan budaya kerja yang baik, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut harus memastikan setiap pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai tugas sehingga sasaran dan tujuan yang ingin dicapai tidak membutuhkan waktu yang lama dan tepat sasaran.
2. Dalam mengimplementasikan Budaya Kerja yang baik, Dinas Kesehatan Kabupaten Garut masih sangat memerlukan pengawasan dalam hal disiplin kerja. Adapun disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap budaya kerja, dimana disiplin kerja menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan baik buruknya budaya kerja pada suatu organisasi. Dalam meningkatkan budaya kerja, pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Garut harus lebih menyadari pentingnya disiplin kerja.
3. Dalam menjalankan budaya kerja yang baik, para pelaksana pegawai harus memiliki kejujuran yang kuat dalam bekerja untuk mendukung efektifnya pencapaian tujuan. Kejujuran merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menunjang keberhasilan individu dalam bekerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.
4. Untuk mencapai efektivitas kerja pegawai, Dinas Kesehatan harus lebih meningkatkan kekuatan kelompok dalam bekerja dan meningkatkan kerjasama antar pegawai agar tepat sasaran dalam mencapai tujuan.

Dalam mengimplementasikan budaya kerja yang baik, Para pegawai harus berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan rencana atau tujuan yang sudah ditetapkan agar pegawai bekerja dengan efektif Dinas Kesehatan Kabupaten Garut juga harus lebih mengurangi

keterlambatan dalam bekerja atau dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan waktu dalam mencapai tujuan dan sasaran.

7. Ucapan Terima Kasih

Sebagai ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada kepala Dinas dan seluruh staf Dinas Kesehatan Kabupaten Garut yang sudah membantu dalam memberikan informasi dan data penyelesaian penelitian ini

Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Iskandar, Jusman. (2010). *Kapita Selekta Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*. Bandung: Puspaga.
- Ndraha, Taliziduhu. (2007). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Riduwan. (2006). *Dasar-dasar Statistik Edisi Ke Tiga*. Alfabeta : Bandung
- Siegel, Sidney. (1992). *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial* (Terjemahan Zanzawi Suyuti Dan Landung Simatupang). PT.Gramedia: Jakarta
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana: Surabaya