

HUBUNGAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sri Utami Hanggondosari¹⁾, Hendra Kusuma²⁾, Nur Dina³⁾, Riyana⁴⁾, Yanuar Eka

Nugraha⁵⁾

¹²³⁴⁵Universitas Pawiyatan Daha

sriutamisari72@gmail.com¹⁾, kusumahendra@gmail.com²⁾, nurdinakdr@gmail.com³⁾,

riyana1975@yahoo.com⁴⁾, yanuareka1000@gmail.com⁵⁾,

ABSTRAK

Kinerja Pegawai akan terpenuhi apabila didukung oleh variabel budaya kerja pegawai. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Perkreditan Rakyat di Kediri. Responden dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Sampel ditentukan menggunakan teknik slovin. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan analisis responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas yaitu budaya kerja berkontribusi 89%.terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Responden, Teknik Slovin

ABSTRACT

Employee performance will be fulfilled if supported by employee work culture variables. The study aims to determine the relationship between work culture and employee performance at the Rural Credit Bank Office in Kediri. Respondents in this study were 48 respondents. The sample was determined using the slovin technique. Data analysis used validity tests, reliability tests, and respondent analysis. The results of the study showed that the relationship between work culture and employee performance had a significant effect on employee performance. The independent variable, namely work culture, contributed 89% to the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: *Work Culture, Employee Performance, Respondents, Slovin Technique*

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat adalah Bank yang ditunjuk Pemerintah kota kediri untuk memberikan pelayanan kredit kepada rakyat di kota kediri, sehingga perannya sangat membantu untuk mensejahterakan masyarakat Kediri dalam memberikan kesempatan untuk memyalurkan kredit bagi usaha kecil menengah. Bank Perkreditan Rakyat memiliki tugas dan fungsi sebagai bank yang memberikan pelayanan dalam mencairkan dana program Pemerintah kota kediri kepada masyarakat dalam membantu mensukseskan program dana bantuan Pemerintah bagi usaha kecil menengah, dan salah satunya dalam membuka usaha oleh-oleh khas kota kediri.Oleh karena itu Bank Perkreditan Rakyat di Kediri,

yang berlokasi di Ruko Brawijaya NO. 49 Kediri, sangat penting untuk menjaga pelayanan kepada nasabahnya yang merupakan budaya kerja di bank tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Tangkilisan (2012 : 25) menyatakan bahwa "unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan." Dengan demikian sumber daya manusia menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pimpinan perusahaan telah banyak untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan di dalam perbankan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi,

Bank Perkreditan Rakyat menerapkan budaya kerja berupa nilai-nilai strategis yang terdiri dari *trust and integrity, professionalism, excellence, public interesi, coordination and teamwork*. Budaya kerja dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawan Bank Perkreditan Rakyat dalam bekerja. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula. Melihat pentingnya peranan budaya kerja untuk terhadap peningkatan kinerja karyawan maka kami terdorong untuk meneliti tentang Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bank Perkreditan Rakyat Kediri. Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana hubungan budaya kerja terhadap kinerja pegawai?.

LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Djoko Widagdho (2014 : 20), "budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari Bahasa Sansekerta "budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi. Dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cinta karsa dan rasa tersebut."

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentjaraningrat (2014 : 2) "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat."

Menurut Hadari Nawawi (2013 : 65), "budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh peyawar dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan."

Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dirikan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Populasi

Pada penelitian ini, peneliti memilih populasi dengan karakteristik sebagai berikut: Pegawai Bank Perkreditan Rakyat dan Masih aktif tugas di Bank Perkreditan Rakyat di Kediri.

Penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling karena peneliti meyakini bahwa masing-masing kantor perwakilan kekhasan. Proporsional sampling digunakan apabila karakteristik populasi terdiri dari kategori-kategori, kelompok, atau golongan yang sejajar atau setara yang diduga kuat berpengaruh pada penelitian (Winarsunu, 2019:12). Selanjutnya sampel yang

representative dari masing-masing kategori akan dipilih sebagai subjek secara random.

Untuk menentukan jumlah sampel penelitian digunakan rumus dari Slovin yaitu : $n = N / (1 + N \cdot e^2)$ dengan keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : toleransi error

Berdasarkan database Bank Perkreditan Rakyat di Kediri 2025, jumlah pegawai aktif adalah 54. Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, didapatkan sampel penelitian adalah 48.

Peneliti menggunakan skala *Likert* untuk mengukur tingkat prokrastinasi dan konformitas pada subjek. Skala *Likert* yang digunakan terdiri dari empat alternatif jawaban (SS=sangat setuju, S=setuju, TS=tidak setuju, STS=sangat tidak setuju). Skala yang akan digunakan terdiri dari dua skala pengukuran yaitu:

Skala budaya kerja terdiri dari beberapa indicator yang mengacu pada nilai strategis BI yaitu: (a) *Trust and Integrity*, (b) *Professionalism*, (c) *Excellence*, (d) *Public Interest*, dan (e) *Coordination and Teamwork*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Deskriptif

	Jumlah Subjek	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata – rata	Standar Deviasi
Budaya kerja	48	116	179	149,7083	15,75457385
Kinerja	48	130	200	166,7083	15,76647066

Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas menggunakan bantuan Microsoft Excel. Sebelum menguji kondisi multikolinieritas, terlebih dahulu dilakukan pengecekan terhadap hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 2

Koefisien korelasi Antar Variabel

Korelasi Pearson	Budaya Kerja	Performance
Budaya Kerja	1	0,944
Performance	0,944	1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara budaya kerja dengan performance sebesar 0,944. Hal tersebut menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tahap selanjutnya adalah melihat korelasi antar variabel independen. Jika nilai $r_{pearson} > 0$, maka ada hubungan yang positif. Berdasarkan tabel di atas, hubungan antar variabel independen menunjukkan angka 0,944 sehingga semua variabel independen memiliki hubungan yang positif.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel tak bebas (variabel dependen). Sedangkan analisis regresi berganda merupakan hubungan antara 3 variabel atau lebih, yaitu sekurang-kurangnya dua variabel bebas dengan satu variabel tak bebas. Regresi linier sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan variabel bebas tunggal. Regresi linier sederhana hanya memiliki satu variabel yang dihubungkan dengan satu variabel tidak bebas.

Tabel 3
Ringkasan Pemodelan

R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error
0,944	0,890	0,888	5,334

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Microsoft Excel diperoleh nilai R adalah 0,944 dan nilai R square adalah 0,890. Nilai R adalah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara nilai R square adalah besar kualitas model regresi linier berganda yang terbentuk. Nilai 0,890 menunjukkan bahwa 89% nilai dari budaya kerja dapat dijelaskan oleh *performance*, sedangkan sisa 11% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Bank Perkreditan Rakyat Kediri, dapat disimpulkan bahwa: Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil analisis antara variabel budaya kerja dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki korelasi yang cukup berarti dan arah hubungan yang positif atau searah. Hasil analisis ini juga menunjukkan

bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Perkreditan Rakyat Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Kantor Perwakilan Bank Perkreditan Rakyat Kediri, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah:

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini telah diketahui bahwa pengaruh Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Untuk itu penulis memberikan saran kepada peneliti yang ingin menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja organisasi agar menggunakan mediasi motivasi dan persepsi. Selain itu, penelitian ini dapat diperkaya dengan tambahan perbedaan generasi (x,y,z).

Saran untuk Tempat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui pengaruh Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan pengaruh nilai strategis pada kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Perkreditan Rakyat Kediri. Nilai strategis yang berupa kalimat-kalimat yang sifatnya abstrak perlu diberikan ruang yang lebih real berupa pelatihan yang isinya mengandung esensi akan nilai strategis tersebut. Bentuk pelatihan tersebut dapat berupa outbound yang dikemas dengan nuansa menyenangkan sehingga pegawai membangun persepsi yang positif hingga timbul perilaku yang sesuai dengan nilai strategis Bank Perkreditan Rakyat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John dan Joyce E.A Russel, 2013, *Human resource Management (An Experimental Approach International Edition)* Mc. Graw Hill Inc Singapore.
- Dessler, Gary, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks. Hal. 41
- Djoko Widagdho, 2014, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta, halaman 20
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2015, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, JRBI, Vol 1. No 1, Hal: 63-74.
- Hadari Nawawi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Halaman 65

- Koentjaraningrat, 2014, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta, hal 2
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Hal.165
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.Hal.22
- Masrukhan dan Waridin. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Moekijat, 2016, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, CV. Mandar Maju, Bandung, halaman 53
- Moh As'ad, 2013, Psikologi Industri, Yogyakarta: Libery, Hal. Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair, Jakarta. 2010. Hal.71
- Osborn dan Plastrik, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE.Yogyakarta, Hal.252
- Prawirosentono Suyadi, 2019, "Manajemen Produktivitas". Jakarta: PT. Bumi Angkasa. Hal. 27
- Rivai, Vethzal & Basri, 2015, Peformance Appraisal: *Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 50
- Robbins, Stephen P., 2016, *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta. Hal.260
- Siti Amnuhai. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2013. Hal. 76
- Sugiyono, 2016, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung : CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.Hal.223
- Taliziduhu Ndrahah, 2013, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 80
- Tika, P. 2016. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta. Hal.121
- Triguno. Prasetya, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Hal. 13