



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh

Vanessa Sinta Jeanette

2016310047

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta

Skripsi

Oleh

Vanessa Sinta Jeanette

2016310047

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra. M.Si

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



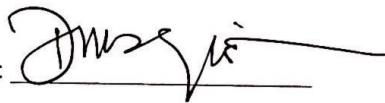
Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Vanessa Sinta Jeanette
Nomor Pokok : 2016310047
Judul : Persepsi pegawai mengenai Budaya Organisasi dan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 17 Desember 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

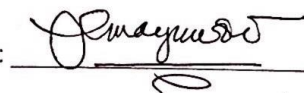
Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Ulber Silalahi, MA.

: 

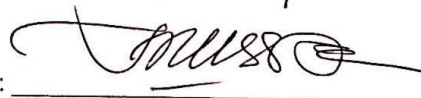
Sekretaris

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M. Si

: 

Anggota

Pius Suratman Kartasmita, Ph. D.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vanessa Sinta Jeanette
NPM : 2016310047
Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Persepsi pegawai tentang Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya tulis yang pernah dibuat dan diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini sesuai buat dengan penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung,


Vanessa Sinta Jeanette

ABSTRAK

Nama : Vanessa Sinta Jeanette
NPM : 2016310047
Judul : Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai badan penghubung pemerintah provinsi Sulawesi utara di Jakarta. Peneliti meninjau budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori budaya organisasi oleh Stephen Robbins yang terdiri dari 10 dimensi yaitu [1] Inisiatif Individu, [2] Toleransi terhadap tindakan beresiko, [3] Pengarahan, [4] Integrasi, [5] Dukungan Manajemen, [6] Kontrol, [7] Identitas, [8] Sistem imbalan, [9] Toleransi terhadap konflik, [10] Pola Komunikasi dan teori produktivitas kerja oleh Goldsmith terdiri dari 7 dimensi yaitu [1] Kemampuan (*Ability*), [2] Kejelasan (*clarity*), [3] Bantuan (*help*), [4] Insentif (*insentive*), [5] Evaluasi (*evaluation*), [6] Validitas (*validity*), [7] Lingkungan (*environment fit*).

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan instrument mengumpulkan data melalui kuesioner serta wawancara langsung kepada pegawai badan pemprov Sulut. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Korelasi Sommer's dan membuktikan kebenaran hipotesis dengan pengujian Uji-Z.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di badan penghubung pemprov Sulut dengan korelasi menunjukkan angka sebesar 0,396. Sehingga, pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara, Jakarta menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Nama : Vanessa Sinta Jeanette
NPM : 2016310047
Judul : Employees' Perceptions of Organizational Culture and Effect
Employee Productivity of the North Sulawesi Provincial Liaison
Agency in Jakarta

The Research aims to explain whether there is effect of organizational culture on work productivity of the liaison officers of the North Sulawesi provincial Government agency in Jakarta. Researchers review organizational culture with work productivity. In this research, used the theory of organizational culture by Stephen Robbins which consisted of 10 dimensions, [1] Individual Initiative, [2] Tolerance for risky actions, [3] Direction, [4] Integration, [5] Management Support, [6] Control, [7] Identity, [8] Reward system, [9] Tolerance to conflict, [10] Communication patterns and Work Productivity theories by Goldsmith consist of 7 dimensions namely [1] Ability, [2] Clarity, [3] Help, [4] Incentives, [5] Evaluations, [6] Validity, [7] Environment.

This type of research is quantitative research with instruments collecting data through questionnaires and interviews directly to employees of the North Sulawesi provincial government agency. The population in this research was 40 respondents. Analysis of the data used the Spearman Rank Correlation and proved the truth of the hypothesis used Z-Test.

Based on data analysis and hypothesis testing, it is known that there is a the effect of organizational culture on employee work productivity in the North Sulawesi provincial government liaison body with a correlation shows a number of 0.396. So, the effect of organizational culture on work productivity at the Liaison Agency of North Sulawesi Province, Jakarta shows a strong and significant effect.

Keywords : *Organizational Culture, Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan rahmat dan berkahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Persepsi pegawai tentang Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Suluawesi Utara di Jakarta”**.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dalam penyajian maupun dalam pembahasan skripsi ini, hal tersebut karena keterbatasan ilmu yang dimiliki, namun dengan demikian peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dan adanya dorongan bantuan dari berbagai pihak, maka dapat diselesaikan dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas kasih setia dan penyertaannya selama ini
2. Bapak Mangadar Sitomorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan banyak masukan.
5. Ibu Dra. Gina Ningsih Yuwono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang membimbing, memberikan motivasi, dan ilmu-ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Pada kesempatan ini juga peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya kepada:

1. Opa, Mami, Papi, Mami Evi, Mami elan, dan seluruh sodara yang selalu dengan tulus mendoakan peneliti, memberi dukungan dan membantu penulis dalam bentuk apapun.
2. Marchella, adikku yang selalu mendukung dan menyemangati sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
3. Glendy, yang selalu menemani, memberikan semangat dan mendoakan untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
4. Ribka, Dian, Tasha, Hans, Aldy, Aca, Raka, Tanty, dan anak-anak kontrakan lainnya yang selalu memberi dukungan dalam proses mengerjakan skripsi ini.
5. Wina, Fatia, Benny, Alma, Revika yang selalu membantu peneliti dari awal pembuatan skripsi ini hingga sekarang sudah terselesaikan.
6. Teman-teman pavillion Noel, Ary, Teni, Louis, adib, ivana dll.
7. Teman-teman Los Lobos Vk, Jhon, Monji, Jordan, Yenna, dll.
8. Teman-teman be-squadku Sandy, tasya, mia, diva, angie, intan.
9. Teman-teman HMPSIAP 18/19
10. Seluruh teman-teman administrasi publik 2016.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya.

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha Esa memberi balasan atas semua kebaikan yang diberikan kepada peneliti, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penyusun

Vanessa Sinta Jeanette

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GRAFIK	xi
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penelitian	10
BAB II	12
2.1 Budaya Organisasi	12
<i>2.1.1 Dimensi Budaya Organisasi</i>	15
<i>2.2.2 Budaya Organisasi Kuat vs Lemah</i>	21
2.2 Produktivitas Kerja	22
<i>2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja</i>	22
<i>2.2.2 Dimensi Produktivitas kerja</i>	23
2.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja	30
2.4 Hipotesis & Model Teoritis	33
<i>2.4.1 Hipotesis</i>	33
<i>2.4.2 Model Penelitian</i>	34
BAB III	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi	36
3.3 Pengukuran dan Instrumen Penelitian	37
<i>3.3.1 Operasionalisasi Variabel</i>	37

3.3.2	<i>Instrumen Penelitian</i>	49
3.3.3	<i>Skala ukuran</i>	49
3.3.4	<i>Validitas dan Reliabilitas Instrumen</i>	51
3.4	Pengumpulan data	57
3.5	Analisis Data	59
BAB IV	62
4.1	Profil Badan Penghubung Provinsi Sulut	62
4.2	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penghubung Provinsi Sulut	63
4.3	Visi Badan Penghubung Pemprov Sulut di Jakarta	64
4.4	Misi Badan Penghubung Pemprov Sulut di Jakarta	65
4.5	Susunan dan Struktur Organisasi Badan Penghubung Pemprov Sulut di Jakarta	66
4.5.1	<i>Susunan Organisasi Badan Penghubung Pemprov Sulut di Jakarta</i>	66
4.5.2	<i>Struktur Organisasi Badan Penghubung Provinsi Sulut di Jakarta</i>	67
4.6	Sumber Daya Badan Penghubung Provinsi Sulut di Jakarta	68
BAB V	72
5.1	Ciri Biografis Responden	72
5.1.1	<i>Jenis Kelamin</i>	72
5.1.2	<i>Usia</i>	73
5.1.3	<i>Pendidikan Terakhir</i>	74
5.1.4	<i>Masa Kerja</i>	74
5.2	Tingkat Budaya Organisasi Pegawai Badan Penghubung Pemprov Sulut	75
5.2.1	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Inisiatif Individu</i>	75
5.2.2	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi tindakan beresiko</i>	77
5.2.3	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Pengarahan</i>	79
5.2.4	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Integrasi</i>	80
5.2.5	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Dukungan Manajemen</i>	82
5.2.6	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Kontrol</i>	83
5.2.7	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Identitas</i>	85
5.2.8	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Sistem Imbalan</i>	86
5.2.9	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi terhadap konflik</i>	88
5.2.10	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Pola Komunikasi</i>	90
5.2.11	<i>Tingkat Budaya Organisasi di Badan Penghubung Provinsi Sulut</i>	91
5.3	Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penghubung Pemprov Sulut	92
5.3.1	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Kemampuan</i>	92
5.3.2	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Kejelasan</i>	94
5.3.3	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Bantuan</i>	96
5.3.4	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif</i>	97
5.3.5	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Evaluasi</i>	99
5.3.6	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Validitas</i>	101
5.3.7	<i>Distribusi Frekuensi Dimensi Lingkungan</i>	102
5.3.8	<i>Tingkat Produktivitas Kerja di Badan Penghubung Provinsi Sulut</i>	104

5.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulut.....	105
5.5	Analisis Data Budaya Organisasi Badan penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta	109
5.6	Analisis Data Produktivitas Kerja Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara, Jakarta	124
BAB VI	135
6.1	Kesimpulan.....	135
6.2	Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variable Budaya Organisasi	39
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variable Produktivitas Kerja	44
Tabel 3. 3 Item Respon	50
Tabel 3. 4 Validitas Budaya Organisasi	52
Tabel 3. 5 Validitas Produktivitas Kerja	54
Tabel 3. 6 Intrument Reliabilitas	56
Tabel 3. 7 Reabilitas Budaya organisasi & Produktivitas Kerja	56
Tabel 3. 8 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan	59
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi tindakan beresiko	76
Tabel 5. 2 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Inisiatif Individu	77
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi tindakan beresiko	77
Tabel 5. 4 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi tindakan beresiko ..	78
Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Dimensi Pengarahan	79
Tabel 5. 6 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Pengarahan	80
Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Dimensi Integrasi	80
Tabel 5. 8 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Integrasi	81
Tabel 5. 9 Distribusi Frekuensi Dimensi Dukungan Manajemen	82
Tabel 5. 10 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Dukungan Manajemen	83
Tabel 5. 11 Distribusi Frekuensi Dimensi Kontrol	83
Tabel 5. 12 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Kontrol	84
Tabel 5. 13 Distribusi Frekuensi Dimensi Identitas	85
Tabel 5. 14 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Identitas	86
Tabel 5. 15 Distribusi Frekuensi Dimensi Sistem Imbalan	86
Tabel 5. 16 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Sistem Imbalan	87
Tabel 5. 17 Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi terhadap Konflik	88
Tabel 5. 18 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Toleransi terhadap Konflik ..	89
Tabel 5. 19 Distribusi Frekuensi Dimensi Pola Komunikasi	90
Tabel 5. 20 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Pola Komunikasi	91
Tabel 5. 21 Distribusi Frekuensi Dimensi Inisiatif Individu	91
Tabel 5. 22 Distribusi Frekuensi Dimensi Kemampuan	92
Tabel 5. 23 Distribusi Frekuensi Dimensi Kemampuan	93
Tabel 5. 24 Distribusi Frekuensi Dimensi Kejelasan	94
Tabel 5. 25 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Kemampuan	95

Tabel 5. 26 Distribusi Frekuensi Dimensi Bantuan	96
Tabel 5. 27 Distribusi Frekuensi Dimensi Bantuan	97
Tabel 5. 28 Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif	97
Tabel 5. 29 Distribusi Frekuensi Dimensi Insentif	98
Tabel 5. 30 Distribusi Frekuensi Dimensi Evaluasi.....	99
Tabel 5. 31 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Evaluasi.....	100
Tabel 5. 32 Distribusi Frekuensi Dimensi Validitas	101
Tabel 5. 33 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Validitas	102
Tabel 5. 34 Distribusi Frekuensi Dimensi Lingkungan	102
Tabel 5. 35 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Lingkungan	103
Tabel 5. 36 Kategorisasi Distribusi Frekuensi Dimensi Kemampuan	104
Tabel 5. 37 Korelasi antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja ..	105
Tabel 5. 38 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	106
Tabel 5. 39 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja	108

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Presentase Tingkat Pendidikan Terakhir	68
Grafik 4. 2 Presentase Jenis Kelamin Pegawai Badan Penghubung Sulut	69
Grafik 4. 3 Presentase Golongan Usia pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulut..	70
Grafik 4. 4 Presentase Masa Kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulut.....	71
Grafik 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Grafik 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
Grafik 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Grafik 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi adalah sistem makna yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.¹ Budaya organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan dan menjaga efektivitas kinerja karyawan organisasi. Hal ini juga dinyatakan oleh Cameron & Quinn bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh kuat pada kinerja dan efisiensi pada jangka panjang suatu organisasi². Menurut Edgar H. Schein, budaya organisasi adalah pemaknaan yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.³

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing. Dalam sebuah organisasi memiliki yang bergerak pada bidang tertentu berbeda dengan budaya organisasi yang bergerak di bidang yang sama atau bahkan dengan organisasi yang bergerak di bidang yang berbeda.⁴ Fungsi budaya organisasi yang dikemukakan dalam buku Robbins yaitu pertama, budaya organisasi

¹ S. P. Robbins, T. A. Judge, *Organizational Behavior* (USA : Pearson, 2017), 565.

² K.Cameron, *A Process for Changing Organizational Culture*, The Handbook of Organizational Development, Michigan: University of Michigan Business School, 2004) ,11.

³ E. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (USA: Jossey-Bass, 1989), 9.

⁴ I. Darmastuti, Y. Kusumangtyas Jurnal, Analisis pemetaan budaya organisasi menggunakan organizational culture assessment instrument (OCAI) pada fakultas ekonomika dan bisnis universitas diponegoro, 2016.

memiliki peran untuk menentukan batas, peran tersebut menciptakan perbedaan antara organisasi. Kedua, menyampaikan rasa identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya memberikan fasilitas komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi individu. Keempat, meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar apa yang harus dilakukan oleh pegawai, mengontrol dan membentuk sikap & perilaku pegawai.⁵

Dalam suatu organisasi dalam melihat persepsi budaya yang dimiliki dan yang dianut harus terus digali oleh setiap pegawai agar terus berkembang dan menjadi bekal untuk organisasi tersebut. Robbins mengungkapkan bahwa dimensi budaya organisasi terbagi menjadi 10 yaitu:⁶ inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi.⁷ Semua orang yang terlibat dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh norma-norma yang berlaku dalam tempat kerjanya. Norma-norma ini tidak terlihat tetapi jika organisasi ingin meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai melalui norma-norma tersebut⁸.

⁵ S.P. Robbins, T.A. Judge, *Organizational Behavior (England : Pearson Education Limited, 2017)*,568

⁶ S.P Robbins, *Organization Theory*, 439

⁷ S.P. Robbins, T.A. Judge, *Perilaku Organisasi (Jakarta : Salemba Empat, 2015)*, 355

⁸ Abu-Jarad IY, Yusof NA, Nikbin D, *A review paper on organizational culture and organizational performance. International Journal of Business and Social*

The Liang Gie mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan yang ada untuk menghasilkan suatu kerja yang berbeda pada umumnya.⁹

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, karena dengan terwujudnya produktivitas kerja yang baik merupakan hal penting untuk kebutuhan dari sebuah organisasi¹⁰. Lebih lanjut Suwatno menjelaskan bahwa pengukuran pegawai untuk memiliki produktivitas yang tinggi adalah dengan memiliki level kinerja tinggi. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kerja tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan maka pegawai tersebut dapat disimpulkan sebagai pegawai yang tidak produktif.¹¹ Produktivitas kerja seorang pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan heterogen.

Goldsmith mengidentifikasi produktivitas kerja terbagi menjadi 7 dimensi yaitu Kemampuan (Ability), Kejelasan (Clarity), Bantuan (Help), Insentif (Incentive), Evaluasi (Evaluation), Validitas (Validity), Environment Fit (Lingkungan), atau dapat disingkat menjadi model ACHIEVE.¹²

Pengaruh Budaya organisasi dan produktivitas kerja diungkapkan oleh Kotter dan Heskett¹³ “*Organizational culture is believed to be the main*

Science, (Desember, 2010), 3

⁹ T.L. Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta, 1991), 3.

¹⁰ H.Nawawi, *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Haji Mas Agung, 1990).

¹¹ Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 197.

¹² Harsh Pathak, *Organizational Change* (:Pearson)

¹³ J. Kotter, J.L Heskett, *Corporate Culture and Performance* (New York: The Free

determinant of the success of work productivity". Dari pernyataan Kotter dan Heskett dapat diartikan budaya organisasi diyakini menjadi penentu utama keberhasilan produktivitas kerja. Dengan demikian tujuan dari suatu organisasi adalah untuk mencapai produktivitas, dan yang dapat meningkatkan produktivitas adalah manusia/pegawai yang ada di organisasi tersebut. Dengan memiliki sumber daya manusia yang produktif, tentu dapat menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi organisasi.

Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu perangkat daerah Provinsi Sulawesi Utara yang melaksanakan hubungan antar lembaga dan memiliki tugas berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara No 85 tahun 2016 yaitu memiliki tugas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dalam rangka kelancaran penyelenggaraan urusan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta dan sekitarnya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi dan produktivitas yang cocok diterapkan pada Badan Penghubung Provinsi Sulut, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang produktif didapatkan apabila memiliki budaya organisasi yang kuat didalam organisasinya.

Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja yang tinggi yang diharapkan oleh organisasi belum terlihat di Badan Penghubung Sulut, Jakarta. Hal tersebut

diperkuat melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 orang pegawai

Badan penghubung Sulut, diuraikan sebagai berikut:

1) Dari dimensi budaya organisasi terindikasi rendah:

- Dimensi Inisiatif individu:

“menurut saya, tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai /sudah sesuai tapi masih saja ada yang lengah dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, kebebasan untuk berpendapat masih kurang karena masih otoriter”¹⁴

- Dimensi Toleransi terhadap tindakan beresiko:

“Pegawai memang dituntut untuk dapat mengambil resiko dalam setiap pekerjaannya namun masih ada saja pegawai yang tidak ingin mengambil resiko demi kepentingan diri sendiri, saya kadang-kadang juga masih begitu sih”¹⁵

- Dimensi Dukungan Manajemen:

“Menurut saya sih karena perputaran pemimpin yang tidak menentu atau berganti-ganti, jadi membuat pesan yang disampaikan oleh atasan kadang berbeda-beda walaupun mungkin tugasnya sebenarnya sama hanya saja penyampaian tiap atasan berbeda-beda”¹⁶

- Dimensi Kontrol:

“Kontrol dari kepala badan kepada setiap pegawainya sudah baik sebenarnya tetapi karena banyaknya pegawai yang umurnya lebih tua dan kerja lebih lama dan atasan sekarang masih tergolong muda, jadi masih ada rasa segan untuk menegur, kalau untuk peraturannya sih kita mengikuti saja dari pusat jadi kalau pusat menggunakan peraturan itu pasti kita juga”¹⁷

¹⁴ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang promosi informasi dan pelayanan (P, 45 tahun) tanggal 4 Oktober 2019

¹⁵ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tata usaha (P, 47 tahun) tanggal 4 oktober 2019

¹⁶ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tata usaha (L, 47 tahun) tanggal 4 oktober 2019

¹⁷ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tata usaha (P, 40 tahun) tanggal 4 oktober 2019

- Dimensi Sistem imbalan:
“sejajurnya dengan berlakunya aplikasi e-kinerja ini kita dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai, pemberian imbalan dulu dan sekarang setelah menggunakan aplikasi e-kinerja ini menjadi berbeda, dulu pasti angka yang didapatkan selalu sama setiap bulannya dan karena ada aplikasi ini penambahan imbalan menjadi tidak sama karena sesuai dengan target yang sudah di tetapkan”¹⁸

2) Dari dimensi produktivitas kerja terindikasi rendah:

- Dimensi Kemampuan (*ability*)
“Menurut saya, karena pergantian kepala badan mengakibatkan struktur juga berganti jadi struktur tergantung dari kepala badan memilih siapa yang duduk diposisi setiap sub bagiannya, terkadang orang yang dipilih tidak tepat tidak sesuai kemampuannya, jadi pekerjaannya jadi tidak maksimal melainkan menjadi kacau”¹⁹
- Dimensi Evaluasi (*Evaluation*)
“dengan adanya aplikasi e-kinerja, pegawai memang dipantau dari hasil target yang dikerjakan setiap harinya, bedanya dengan dulu sebelum menggunakan e-kinerja kerjaan jadi lebih santai, sekarang jadi harus kejar target, bagus sih cuma jadi kejar-kejaran sama target aja, kadang karena ga kejar jadi males selesain jadi dapet seadanya aja”²⁰
- Dimensi Lingkungan:
“iya dengan adanya peraturan yang dikeluarkan oleh presiden mengenai perampingan, kita badan penghubung kena dampaknya banget sih, karena jadi ada pegawai yang harus turun jadi staff misalnya kepada sub bagian turun jadi staff, lalu jumlah pegawai jadi lebih sedikit, banyak yang dipindahkan juga ke manado”²¹

¹⁸ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang hubungan antar lembaga (P, 44 tahun) tanggal 4 oktober 2019

¹⁹ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang pengelolaan aset (P, 45 tahun) tanggal 4 oktober 2019

²⁰ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang pengelolaan aset (L,46 tahun) tanggal 4 oktober 2019

²¹ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang hubungan antar lembaga (P, 40 tahun) tanggal 4 oktober 2019

3) Dari dimensi budaya organisasi terindikasi sudah cukup baik:

- *Dimensi Pengarahan*

“Kaban pasti mengarahkan kita pegawai-pegawai yang ada dikantor agar sesuai dengan skp dan perilaku kerja dari peraturan pemerintah yang berlaku”²²

4) Dari dimensi produktivitas kerja yang terindikasi sudah cukup baik:

- *Dimensi Kejelasan (clarity)*

“tujuan dan sasaran kantor pemprov sudah pasti pegawai-pegawainya tau, tapi kembali lagi ke setiap orangnya gimana mereka mencapai tujuan dan sasaran yang sudah di sampaikan sejauh ini saya paham sih, pegawai-pegawai lain juga”²³

- *Dimensi Bantuan (help)*

“untuk fasilitas yang dikasih ke kita cukup sih, dapet laptop, wifi juga untuk menunjang kerjaan saya dan teman-teman, printer, mobil dinas, alat-alat kantor”²⁴

5) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja di badan penghubung pemprov Sulut:

“mungkin ada mungkin tidak, menurut saya budaya yang dimiliki setiap organisasi bisa memberikan dampak produktifnya pegawai, setiap organisasi pasti punya acara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya agar produktif salah satunya melalui budaya yang ada didalam organisasi tersebut, misalnya budaya tanggung jawab, dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi menunjukkan adanya produktivitas pegawai itu sendiri”²⁵

²² Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tata usaha (P, 45 tahun) tanggal 4 oktober 2019

²³ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang pengelolaan aset (P, 45 tahun) tanggal 4 oktober 2019

²⁴ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bagian tata usaha (P, 40 tahun) tanggal 4 oktober 2019

²⁵ Berdasarkan pada wawancara dengan staff bidang pengelolaan aset (P, 42 tahun) tanggal 4 oktober 2019

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan beberapa permasalahan namun dari beberapa dimensi juga ada yang terindikasi cukup baik, maka dari itu peneliti mengidentifikasi bahwa sebagian pegawai badan penghubung pemprov sulut masih memiliki tingkat budaya organisasi dan produktivitas kerja yang rendah. Oleh karena itu, melalui uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Budaya organisasi dan produktivitas kerja, selain itu peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka dapat di indentifikasikan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Seberapa kuat atau lemah budaya organisasi pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta, didasarkan pada dimensi Inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai pada Badan penghubung Provinsi Sulawesi Utara, Jakarta, didasarkan pada dimensi Kemampuan (*ability*), Kejelasan (*clarity*), Bantuan (*help*), Insentif (*Insentive*), Evaluation (*Evaluasi*), Valid (*validity*), Lingkungan (*environment*)?

3. Apakah terdapat pengaruh kuat atas budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui seberapa kuat atau lemah budaya organisasi Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta, didasarkan pada dimensi Inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai pada Badan penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta, didasarkan pada dimensi Kemampuan (*ability*), kejelasan (*clarity*), Bantuan (*help*), Insentif (*Insentive*), Evaluation (*Evaluasi*), Valid (*validity*), Lingkungan (*environment*).
3. Untuk mengetahui pengaruh kuat atas budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain untuk:

1. Secara Teoritis, penelitian ini akan menjadi bahan kajian dan pertimbangan bagi Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta dalam membangun budaya organisasi yang produktif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang budaya organisasi dan produktivias kerja dari penerapannya di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara, Jakarta

1.5 Sistematika Penelitian

Bab 1, Pendahuluan, dalam bab ini berisi latar belakang yang menjelaskan mengapa budaya organisasi dan produktivitas kerja menjadi sangat penting untuk diteliti. Pertanyaan penelitian untuk merumuskan masalah serta tujuan dari penelitian yang ingin dicapai, juga manfaat dari penelitian yang dilakukan dan sistematika penulisan penelitian ini.

Bab 2, Kajian Pustaka, dalam bab ini membahas mengenai konsep-konsep secara teoritis dari konsep budaya organisasi, konsep produktivitas kerja, dan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja secara teoritis dan yang terakhir berbagai hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya sehingga menjadi landasan ilmiah dan pedoman atas masalah yang diteliti.

Bab 3, Metode Penelitian, bab ini berisi penjelasan tentang rancangan penelitian yang digunakan, lalu populasi yang digunakan dalam penelitian ini, pengukuran

dan instrument penelitian yang dijelaskan melalui operasional variable, skala pengukuran, Validitas dan Reliabilitas instrument, lalu ada teknik pengumpulan data dan yang terakhir analisis data untuk menjelaskan metode mana yang akan digunakan untuk menganalisis data.

Bab 4, *Gambaran Umum Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta*, pada bab ini membahas mengenai profil Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta.

Bab 5, *Analisis Data dan Pembahasan*, dalam bab ini akan membahas dan menganalisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Bab ini secara rinci difokuskan pada menjawab pertanyaan penelitian.

Bab 6, *Kesimpulan dan Saran*, bab ini memuat kesimpulan dan pemberian saran untuk masalah yang ditemukan.