

Hubungan antara budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pelaksana harian BNN, Cawang - Jakarta Timur

Budi Sulaksana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108990&lokasi=lokal>

Abstrak

Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun akan lebih menyenangkan jika diselesaikan dengan perasaan penuh semangat. Oleh sebab itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Banyak factor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, dan salah satunya adalah factor budaya organisasi. Budaya yang kuat sering dapat membantu kinerja bisnis karena budaya dapat mendorong terciptanya semangat kerja yang tinggi dalam diri pegawai dan semangat kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja. Penulis berpendapat bahwa wacana tentang semangat kerja di lingkungan Pelaksana Harlan BNN dirasakan sebagai suatu bahan kajian yang menarik. Hal ini terjadi karena masih banyak kalangan yang memiliki asumsi bahwa pada umumnya semangat kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah, termasuk di lingkungan Pelaksana Harian BNN masih relatif rendah.

Berlandaskan pemikiran tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan semangat kerja pegawai Pelaksana Harian BNN. Variabel budaya organisasi diungkap dengan menggunakan tujuh karakter budaya organisasi dari Robbins (1996: 289) yang terdiri atas inovasi, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan. Sedangkan untuk mengungkap variabel semangat kerja digunakan lima faktor pengukuran semangat kerja yaitu disiplin, absensi, kepuasan, kerjasama, jaminan keselamatan.

Untuk menjelaskan hubungan tersebut digunakan analisis deskriptif berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari para responder. Instrumen penelitian adalah kuesioner budaya organisasi yang berisi 28 item dan kuesioner semangat kerja berisi 20 item. Kedua kuesioner tersebut diisi oleh pegawai Pelaksana Harian BNN selaku responden yang berjumlah 43 orang, Hasil uji validitas Product Moment terhadap kedua kuesioner tersebut menyatakan seluruh item dalam kuesioner adalah valid. Selanjutnya berdasarkan hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,8743 untuk kuesioner budaya organisasi dan 0,9076 untuk kuesioner semangat kerja. Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah valid dan reliabel.

Distribusi skor responden pada kedua kuesioner menunjukkan tidak ada responden yang menjawab dalam kategori sangat rendah maupun kategori rendah. Mayoritas skor responden berada dalam kategori tinggi hingga kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja BNN telah memiliki suatu budaya organisasi yang menjadi pedoman nilai bagi pegawainya, dan budaya organisasi ini berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Penjelasan tentang hal ini adalah sama dengan interpretasi hasil yang ditunjukkan oleh diagram pencar bahwa semangat kerja secara linear cenderung naik dengan semakin baiknya pelaksanaan karakter-karakter budaya organisasi. Artinya, semakin besar skor budaya organisasi maka semakin baik pula skor pada semangat kerja.

Hasil uji korelasi Rank Spearman antara kedua variabel penelitian menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan semangat kerja. Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar +0.734. Jika angka koefisien korelasi tersebut dirujuk pada penentuan derajat kuat lemahnya koefisien korelasi, maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi berkorelasi yang agak tinggi (moderately high correlation) dengan semangat kerja.

Each Every work in the field of anything will be more please if finished with zestful feeling. On that account each every officer claimed to have the spirit high in working. Many factor influencing the spirit officer job, and the other one is organizational culture factor. strong culture often can assist business performance because culture can push creation of [is spirit high job in officer itself and spirit high job will push productive officer to be more in working. Writer have a notion that discourse concerning spirit job Daily Executor environment NNB felt as a interesting study materials. This matter happened because still many circles owning assumption that in general the spirit officer job in governmental institution environment, including in Daily Executor environment NNB still relative lower.

Idea base, writer interest to do research regarding relation between organizational culture hotly work officer of Daily Executor NNB. Cultural Variable organization expressed by using seven cultural character organization of Robbins (1996: 289) what consist of innovation, attention to detail, orient result, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability. While to express variable is spirit job used five measurement factor is spirit job that is discipline, absence, satisfaction, cooperation, safety guarantee.

To explain the relation used descriptive analysis pursuant to quantitative data which obtained from responders. Research instrument are cultural questioner containing organization 28 and item of questioner the spirit job contain 20 item. Both the questioner filled by officer of Daily Executor NNB as responder amounting to 43 people. Result of validity test of Product Moment to both the questioner express entire item in questioner is valid. Hereinafter pursuant to result test Alpha Cronbach reliability obtained coefficient of reliabilities equal to 0,8743 for cultural questioner organization and 0,9076 for questioner is spirit job. Mean instrument which used in this research have valid and reliably.

Score responder distribution both questioner show no responder which replying in very low category and low category. Score responder majority stay in high category till categorize very high. This matter indicate that environment work NNB have owned a organizational culture which become guidance of value for his officer, and this organizational culture have an effect on to spirit officer job. Explanation to the effect that this is equal to result interpretation posed at by diagram of pen car that spirit job by linear tend to go up progressively good him execution of cultural characters organization. Big cultural score organization hence good progressively also score spirit job.

Result test correlation of Rank Spearman between both research variable show the existence of relation between organizational culture hotly work. obtained correlation coefficient equal to + 0.734. If the correlation coefficient number referred determination of strong degree weaken correlation coefficient him, hence can be interpreted that organizational culture have rather high correlation hotly work.