

Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Ardiansyah¹, Mukhlis²

^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 27, 07, 2023
Diperbaiki 10, 08, 2023
Disetujui 12, 08, 2023

Katakunci:

Organizational Culture
Work Stress
Work Productivity

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture and work stress on employee work productivity at the Department of Public Works and Spatial Planning in the City of Bima. type of associative research with a Likert scale questionnaire as an instrument. The population in this study were all employees at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima, totaling 122 people. With details of 71 employees who are ASN and 51 honorary employees. The sample in this study were 71 employees (ASN) at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima. The sampling technique used was saturated sampling. Data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. Hypothesis testing using the t test and f test. The results of the study show that organizational culture and work stress have a significant effect on employee work productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Penulis Korespondensi:

Ardiansyah
Prodi Manajamen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Kota Bima, Indonesia
Email: ardiansyah.stebima19@gmail.com

Cara sitasi artikel ini: Ardiansyah, & Mukhlis. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 61-65.
<https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1433>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi, dengan demikian perusahaan diharuskan untuk mengelola sedemikian rupa pegawai sehingga dapatkan keseimbangan yang optimal bagi pegawai dan dinas itu sendiri [1]. Keseimbangan pegawai yang optimal dapat ditunjukkan dengan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, produktivitas pegawai yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan [2]. Produktivitas kerja merupakan sikap mental manusia dan usaha – usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal [3].

Salah satu faktor dorongan agar pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi adalah dengan menerapkan budaya organisasi yang baik dalam proses bekerja. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi terbentuk melalui pendiri dari organisasi tersebut dan akan

terus ada selama organisasi itu berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan terjadi suatu perubahan dan perkembangan dari organisasi itu sendiri [4].

Selain budaya organisasi, faktor pendorong produktivitas kerja pegawai lainnya adalah tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seorang dalam bekerja . Stres kerja dapat memberi tekanan terhadap produktivitas serta dapat menganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatanya [5]. Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pegawai. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja [6].

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bima merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertahanan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud diatas, pekerjaan umum dan penataan ruang meneyelenggarakan fungsi, perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan jalan, penyelenggaraan sistem penyedian air minum, pengelolaan air limbah domestic pengelolaan drainase lingkungan, dan pengelolaan persampahan, penataan bangunan gedung, pengembangan kawasan pemukiman, pengembangan sarana prasarana strategis, penyelenggaraan perumahan, pelaksanaan pembiayaan infrastruktur pekerjaan umum dan penataan ruang, serta pembinaan jasa kontruksi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya di dalam budaya organisasi memiliki masalah yaitu, pemimpinnya kurang memberikan inovasi terhadap bawahannya dan kurangnya detail dalam melakukan pekerjaan. Selain itu masalah dalam stress kerja yaitu banyaknya beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan, kurangnya dukungan social dari rekan rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup berat. Terakhir tidak sidikit dari pegawai yang tidak terlalu memiliki kemampuan dalam menggunakan komputer dalam melakukan suatu pekerjaan. Maka berdasarkan fenomena masalah tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2. 1 Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini didasari dengan pengambilan jenis penelitian asosiatif dengan tujuan untuk menyatakan hubungan variabel budaya organisasi, stress kerja terhadap produktivitas kerja.

2. 2 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data – data yang di perlukan dalam suatu penelitian [7]. Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah kuesioner yang memiliki skala likert.

2. 3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima yang berjumlah 122 orang. Dengan rincian 71 pegawai yang ASN dan 51 pegawai Honorer. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang pegawai (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampling jenuh.

2. 4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto, Kel. Penatoi, Kec Mpunda, Kota Bima, Provinsi NTB.

2. 5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kueisoner atau angket dan studi pustaka [8].

2. 6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi), dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji t dan uji f [9].

3. HASIL DAN DISKUSI

3. 1 Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,358	2,538	
1 Budaya Organisasi	,174	,081	,175
Stres Kerja	,707	,080	,718

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 2023

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y=4,358 + 0,174X1 + 0,707X2$$

Constant a = 4, 358 artinya jika budaya organisasi dan stress kerja konstan atau sama dengan nol maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima akan naik sebesar 4, 358.

Koefisien variable b1 = 0,174 artinya budaya organisasi naik sebesar satu satuan dimana stress kerja konstan maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima akan naik sebesar 0, 174.

Koefisien variable b2 = 0, 707 artinya jika stress kerja naik sebesar satu satuan dimana budaya organisasi konstan maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima akan naik sebesar 0,707

3. 2 Koefisien Korelasi

Tabel 2. Koefisien Korelasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,674	2,746

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 2023

Nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,827. Artinya tingkat keeratan hubungan antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima sangat kuat sebesar 82,7%.

3. 3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R Square) yang dilihat dari tabel 2 diatas, maka diketahui nilainya yaitu sebesar 0,684 atau 68,4%. Arinya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima sebesar 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik dan lain-lain.

3. 4 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,717	,090
	Budaya Organisasi	2,155	,035
	Stres Kerja	8,815	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS 2023

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,155 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,996 ($2,155 > 1,996$) yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis [10]. Budaya organisasi berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dampak baiknya komunikasi internal akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta relatif stabil. Budaya organisasi itu dikembangkan dari tahun ke tahun dan berakar pada nilai yang kuat diyakini pegawai sehingga mendapatkan komitmen yang kuat . Selanjutnya, ada sejumlah kekuatan terus bekerja mempertahankan budaya tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh pegawai dan orang-orang yang ada di dalamnya [11] .

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,815 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,996 ($8,815 > 1,996$) yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima (**H2 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda[12]. Yang artinya semakin tinggi stres kerja maka akan menimbulkan penurunan produktivitas kerjanya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan karena jika karyawan mengalami stres akan menyebabkan penurunan produktivitas kerjanya [13].

3. 5 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1108,721	2	554,361	73,503
	Residual	512,856	68	7,542	
	Total	1621,577	70		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Output SPSS 2023

H3: Budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Hasil pengujian yang ditunjukan pada tabel 4 diatas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 73,503 lebih besar dari pada nilai nilai F-tabel sebesar 3,31 ($73,503 > 3,31$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima (**H3 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bali [14]. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya makin baik stres kerja dan makin baik budaya organisasi, makin baik pula produktivitas kerja pegawai [15].

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Experiential marketing* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas konsumen pada Kafe Tea Break Kota Bima.
- Physical evidence* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas konsumen.
- Experiential marketing* dan *physical evidence* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kafe Tea Break Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [2] M. Y. Arief and M. Nisak, “Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes,” *J. Manaj. dan Sains*, vol. 7, no. 1, pp. 386–392, 2022.
- [3] N. Putri, I. Widiadnya, and S. Widayati, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Desa Dinas Gumbrih di Pekutatan Jembrana,” *Values*, vol. 3, no. 3, pp. 836–847, 2022.
- [4] A. M. Ulfah and V. Anitra, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Nilai-nilai Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda,” *Borneo Student Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 2721–5725, 2021.
- [5] C. P. Manihuruk and S. Tirtayasa, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai,” *MANEGGIO J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 296–307, 2020.
- [6] Sedarmayati, “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,” in *Bandung: Mandar Maju*, 2016.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [8] I. Ghazali, “Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8),” *Cetakan ke VIII. Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, vol. 96, 2016.
- [9] S. Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016.
- [10] W. Risnawan, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis,” *Din. J. Ilm. Ilmu Adm. Negara*, vol. 5, no. 1, pp. 83–92, 2018.
- [11] F. P. Wibowo, “Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Satrya Perdana,” *J. Ekon. Dan Kewirausahaan*, vol. 22, no. 1, pp. 106–114, 2022, [Online].
- [12] A. A. Andriani, “Hubungan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda,” *Adm. Negara*, vol. 5, no. 1, pp. 5555–5565, 2017.
- [13] Y. Aneta and E. Rahman, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo,” *Jambura*, vol. 5, no. 3, pp. 911–915, 2023, [Online].
- [14] I. N. Ratmaja, I. M. Candiasa, and N. B. Atmadja, “KONTRIBUSI STRES KERJA , PENGELOLAAN DIRI , DAN BUDAYA OLAHRAGA PROVINSI BALI,” *e-Journal Progr. Pascasarj. Univ. Pendidik. Ganesha*, vol. 5, no. 2, pp. 1–13, 2014.
- [15] F. A. Harahap and A. E. Nasution, “Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan,” *Jesya*, vol. 6, no. 2, pp. 2317–2330, 2023.