

PENGARUH ORIENTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN PIDIE

Zulkifli ⁽¹⁾, Muhammad Nur⁽²⁾ Reza Rizki Nanda ⁽³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur Siglin
m.nur_myros@yahoo.co.id, Zulkifli.usi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabuppaten Pidie. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 orang pegawai, data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.433 + 0,452X_1 + 0,618X_2$. Nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 87,2% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor orientasi kerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel orientasi kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja pegawai sebesar 87,2%, ini termasuk dalam katagori hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel orientasi pekerjaan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 79,6% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor orientasi pekerjaan dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh orientasi pekerjaan dan budaya organisasi sebesar 79,6% berpengaruh secara signifikan (0.000) terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan selebihnya 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini. Uji t untuk variabel orientasi kerja (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,777 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.660 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,163 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Dengan kata lain $T_{hitung} > T_{tabel}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel orientasi kerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai, Dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a dan menolak H_o . Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 199.600 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2,31.

Kata kunci: Orientasi kerja, Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Pegawai juga merupakan faktor produksi yang memiliki peranan penting dan pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan kerja, pengendalian atau pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Proses orientasi yang tidak sesuai harapan akan menimbulkan kecemasan dan bisa berujung pada tingkat pengunduran diri pegawai baru yang makin tinggi. Namun, proses orientasi yang baik akan membuat pegawai baru nyaman sebab merasa diterima di organisasi dan bisa menyesuaikan diri. Pendapat pada manajer lini tentang kebijakan organisasi dan menyediakan bimbingan kepada para pegawai. Yang selalu menjadi perhatian adalah kesiapan mereka yang akan ditempatkan baik dari sisi kemampuan beradaptasi maupun mengetahui apa yang harus dilakukan dengan jenis pekerjaan

yang baru diterimanya. Selain itu kesiapan unit yang akan menerima pegawai baru dari unit lainya juga dinilai penting.

Orientasi kerja adalah sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapanya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Orientasi kerja berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan organisasi bagi pegawai terutama pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui berapa jumlah yang dihasilkan (kuantitatif) maupun bagaimana mutu pekerjaan (kualitatif). Sehingga hal ini dapat lebih memudahkan organisasi memberi penilaian. Namun, dengan cara yang kedua diperlukan beberapa strategi yang dapat lebih objektif dalam menilai hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu, di antaranya melalui atasan langsung, departemen personalia, koleganya, bawahannya, dan juga dirinya sendiri (*self-evaluation*). Cara kedua ini dilakukan untuk menghindari adanya unsur yang berbau subjektivitas dalam melakukan penilaian. Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Jika disimpulkan, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja pegawai jika tidak mempertimbangkan bagaimana jenis organisasinya, jabatannya, atau siapa penilainya yang bertanggung jawab atas semuanya itu. Pertimbangan lain adalah bagaimana kriteria penilaian yang tepat untuk setiap departemen dan yang dianggap paling potensial menentukan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie dilakukan orientasi kerja pada pegawai yaitu seperti pembagian tugas, menyesuaikan sasaran pekerjaan dengan bidang keahlian pegawai. Namun demikian masih timbul permasalahan tentang orientasi kerja, dimana pegawai kurang memahami sasaran kerja sebagaimana yang telah diorientasikan, sehingga prestasi kerja rendah. Selain dari orientasi kerja, maka faktor budaya kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi, dengan begitu masing-masing anggota organisasi wajib memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertindak laku atau berperilaku.

Dari permasalahan di atas maka tertarik penulis mengambil judul tentang: Pengaruh orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah orientasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.
2. Apakah budaya organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh orientasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.

STUDI KEPUSTAKAAN

Orientasi kerja merupakan suatu aktivitas pengenalan individu atau karyawan baru terhadap organisasi dan penyediaan landasan bagi karyawan baru sehingga mereka dapat berfungsi bekerja secara efektif dan mampu menyenangkan mereka pada pekerjaannya yang baru. Menurut Mangkuprawira (2014:87) orientasi kerja merupakan suatu proses dimana perusahaan memperkenalkan karyawan baru kepada organisasi mereka sehingga karyawan baru dapat lebih cepat menjadi kontributor yang efektif.

Desler (2012:188) Orientasi kerja merupakan suatu kegiatan memperkenalkan lingkup pekerjaan, jenis dan suasana kerja kepada karyawan, sehingga memudahkan pegawai pelaksanaan tugas, dikarenakan pegawai telah memahami situasi lingkungan kerja serta bentuk tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan

organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Sutrisno (2010:119) budaya organisasi merupakan system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi

Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2011:75).

Siswanto (2012:119) prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas dan kedisiplinan.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah orientasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemadam Kebakaran Jln.Medan - Banda Aceh, Desa No.Km 111, Mns Peukan, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24116. Objek dalam penelitian ini adalah orientasi kerja, budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Untuk pengambilan sampel dipedomani pada pendapat Arikunto, (2011:119) untuk menentukan ukuran sampel yaitu: apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini di bawah 100 maka peneliti mengambil seluruhnya jumlah populasi untuk dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel yang diteliti adalah 94 orang pegawai, dengan PNS 8 orang dan pegawai honor 86 orang pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie.

Metode Analisa Data

Analisa data digunakan rumus regresi linier berganda yang diformulasikan sebagai berikut (Sudjana, 2011 : 176)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Orientasi Kerja

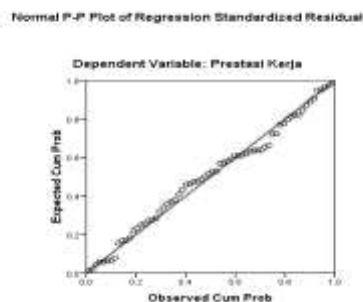
X₂ = Budaya Organisasi

e = Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Untuk lebih jelasnya gambar P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.



Dapat dilihat normal *P-plot of regression* bahwa data penelitian memiliki penyabaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris.

Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.433 + 0,452X_1 + 0,618X_2$

Konstanta sebesar 1.433 artinya, pada keadaan variabel orientasi kerja (X_1), sedangkan variabel budaya organisasi (X_2), dianggap konstan, maka jika orientasi kerja (X_1) semakin baik 1, % saja, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,452%. Selanjutnya ada keadaan budaya organisasi (X_2) sedangkan orientasi kerja (X_1) dianggap tetap, maka semakin baiknya tercipta budaya organisasi maka 618% dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,872 atau 87,2% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor orientasi kerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dengan demikian dapat dijelaskan variabel orientasi kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan dengan prestasi kerja pegawai sebesar 87,2%, ini termasuk dalam katagori hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel orientasi pekerjaan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,796 atau 79,6% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor orientasi pekerjaan dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh orientasi pekerjaan dan budaya organisasi sebesar 79,6% berpengaruh secara signifikan (0.000) terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan selebihnya 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

Uji Hipotesis

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa faktor orientasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial dan uji-F secara simultan sebagai berikut.

Dari tabel tersebut dapat dilihat untuk variabel orientasi kerja (X1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,777 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.660 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,163 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Dengan kata lain $T_{hitung} > T_{tabel}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel orientasi kerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a dan menolak H_o .

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 199.600 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2,31.

Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o .

Kesimpulan dan saran

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 87,2% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor orientasi kerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel orientasi kerja dan budaya organisasi mempunyai

hubungan dengan prestasi kerja pegawai sebesar 87,2%, ini termasuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel orientasi pekerjaan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 79,6% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor orientasi pekerjaan dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh orientasi pekerjaan dan budaya organisasi sebesar 79,6% berpengaruh secara signifikan (0.000) terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan selebihnya 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

Uji t untuk variabel orientasi kerja (X1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,777 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.660 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Untuk variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,163 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,661. Dengan kata lain $T_{hitung} > T_{tabel}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel orientasi kerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a dan menolak H_o .

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 199.600 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2,31.

Saran-saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja dengan baik, hendaknya Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie

memperhatikan terus orientasi kerja sehingga pegawai dapat memudahkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena orientasi kerja merupakan persiapan atau pembekalan kepada seorang pegawai dengan menyediakan informasi dasar mengenai segala sesuatu berkaitan dengan tempatnya bekerja supaya dapat memahami pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Perlu ditingkatkan lagi variabel budaya organisasi dengan lebih baik. Budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menganggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Kelima, Buku Satu, BPFE. Yogyakarta.
- Andrew J.D. dan Kenny. 2012. *The Relationship Between Personality Characteristic Organizational and Job Performance*. Journal Applied Psycholog.
- Davis. 2016. *Manajemen Personalia*, Pustaka Nasional, Jakarta.
- Dermawan, Augusty. 2011. *Structural Equation Modelling, dalam Penelitian Manajemen*, Edisi Kelima, BP-UNDIP, Semarang.
- Desler, Flippo. 2012. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dubrin, Hanum. 2012. *Pengendalian Manajemen*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Cetakan ke 6, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Haryadi, Sarjono, Winda Julianta. 2011. *SPSS vs Lisrel sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta:Erlangga.
- Handoko, Hani 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ingham, Fahmi. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja*, Bina Aksara, Jakarta.
- Ivancevich. 2012. *Manajemen Pengendalian Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Manullang 2014. *Dasar dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.