

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN ETOS KERJA TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KOTA DENPASAR

Ni Made Gita Komala^{1*}, Ida Bagus Putu Bintana², Gede Yasada³

¹ Jurusan Teknik Sipil Program Studi Manajemen Proyek Konstruksi, Politeknik Negeri Bali, Jl. Raya Uluwatu No.45, Jimbaran, Kuta Selatan, Badung, Bali

² Jurusan Teknik Sipil Program Studi Manajemen Proyek Konstruksi, Politeknik Negeri Bali, Jl. Raya Uluwatu No.45, Jimbaran, Kuta Selatan, Badung, Bali

³ Jurusan Teknik Sipil Program Studi Manajemen Proyek Konstruksi, Politeknik Negeri Bali, Jl. Raya Uluwatu No.45, Jimbaran, Kuta Selatan, Badung, Bali

*Email: de.gitakomala@gmail.com

ABSTRAK

Proyek konstruksi di Bali secara keseluruhan memberdayakan tenaga kerja pendatang dari luar Bali hanya sebagian kecil yang memberdayakan tenaga kerja lokal. Tujuan penelitian ini yaitu mengevaluasi, membangun suatu budaya kerja yang teratur dengan baik guna mendukung kemajuan perusahaan serta mendapatkan besar pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas dan etos kerja tenaga kerja lokal dan pendatang pada perusahaan konstruksi di Kota Denpasar. Metode penelitian pada penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas dan etos kerja baik tenaga kerja lokal maupun pendatang. Besar pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas lokal yakni sebesar 0,308 lebih besar dibandingkan dengan besaran pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pendatang yakni sebesar 0,199. Besar perbandingan pada tenaga kerja lokal dan pendatang yakni sebesar 35,4%. Besar pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja tenaga kerja lokal yakni 0,155 lebih kecil dibandingkan dengan besar pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja tenaga kerja pendatang yakni 0,312. Besar perbandingan untuk tenaga kerja lokal dan pendatang yakni 50,3%.

Kata Kunci: tenaga kerja, budaya kerja, produktivitas, etos kerja

ABSTRACT

Construction projects in Bali totally empower migrant workers from Bali, only a small part empowers local workers. The purpose of this study is to build a well-organized work culture to support the progress of the company and to obtain a large comparison of the influence of culture on work productivity and work ethic of local and immigrants on construction in Denpasar City. The research method in this research is descriptive quantitative. Results Based on research, work culture has a positive and significant impact on productivity and work ethic for both local and immigrant workers. The magnitude of the influence of culture on local productivity, which is 0.308, is greater than the magnitude of the influence of culture on the productivity of immigrants, which is 0.199. The comparison between local and migrant workers is 35.4%. The influence of work culture on the work ethic of local workers is 0.155, which is smaller than the influence of work culture on the work ethic of migrant workers, which is 0.312. The comparison for local and migrant workers is 50.3%.

Keywords: workforce, work culture, productivity, work ethic

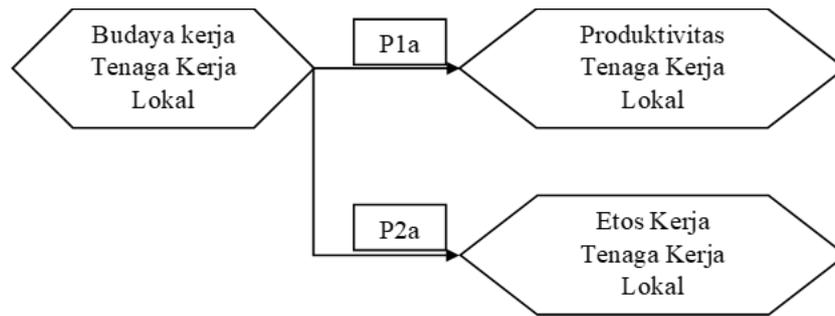
PENDAHULUAN

Peran tenaga kerja dalam sektor konstruksi sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan proyek. Perencanaan sumber daya manusia memperoleh nilai yang tinggi terhadap kesuksesan proyek [1]. Dunia usaha dalam menghadapi persaingan global perlu memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi dan komitmen terhadap perusahaan, melalui keunggulan yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan bargaining position melalui produktivitas seseorang [2]. Agar dapat membangun

komitmen dan mempertahankan hubungan yang stabil dengan karyawan diperlukan suatu budaya dan lingkungan kerja yang merangsang kinerja yang berkualitas [3]. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata - mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, melainkan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan [4]. Persaingan di Indonesia pada semua bidang usaha berlaku sangat ketat sehingga karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja [5]. Produktivitas merupakan aset yang tinggi bagi perusahaan konstruksi Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan proyek konstruksi hingga pada lingkungan kerja dan tingkat kemauan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya [6]. Saat ini pemberdayaan tenaga kerja konstruksi di Pulau Bali hampir 90% dari suatu proyek di Bali memberdayakan tenaga kerja pendatang yang berasal dari luar Pulau Bali sehingga tenaga kerja lokal memiliki jam kerja yang sedikit dan tidak sedikit yang beralih profesi. Maka dari itu guna memberdayakan tenaga kerja lokal dengan maksimal diperlukan suatu upaya dalam mengevaluasi dan membangun suatu budaya kerja yang teratur dengan baik serta membangun etos kerja yang kuat. Sehingga akan memicu peningkatan produktivitas tenaga kerja yang akan berdampak pada keberhasilan proyek konstruksi serta menciptakan perusahaan yang berdaya saing yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Dan Etos Kerja Tenaga Kerja Lokal Dan Pendatang Pada Perusahaan Konstruksi Di Kota Denpasar”**.

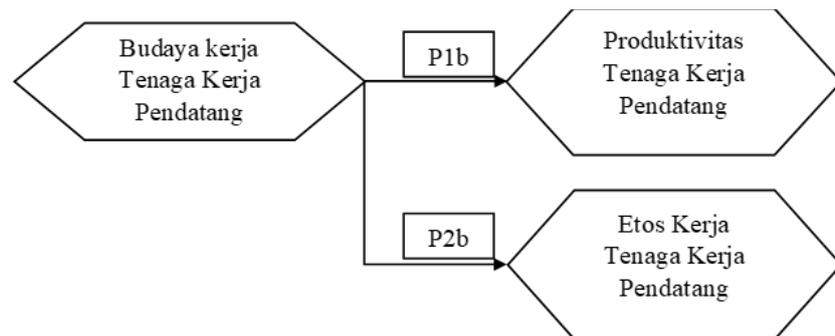
METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berupa gambaran maupun deskripsi mengenai fenomena yang diteliti secara objektif dengan menggunakan angka baik melalui pengumpulan data maupun penafsiran pada data tersebut sehingga hasilnya dapat ditampilkan [7]. Pada penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas dan etos kerja tenaga kerja Lokal dan Pendatang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada perusahaan – perusahaan konstruksi di kota Denpasar dengan jumlah total responden sebanyak 120 responden. Dalam menentukan jumlah sampel semakin banyak jumlah sampel maka akan semakin dekat dengan populasi sehingga dapat mewakili populasi tersebut [8]. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling dan mengambil 30% yang representatif dari total perusahaan konstruksi dengan skala menengah dan besar di kota Denpasar [9]. Adapun variabel pada penelitian ini dapat dilihat dari kerangka konsep pada gambar 1 dan gambar 2.



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian tenaga kerja lokal

Variabel bebas dalam kerangka konsep Gambar 1 adalah budaya kerja tenaga kerja lokal (X_a). Sementara variabel terikat pada kerangka konsep Gambar 1 adalah produktivitas tenaga kerja lokal (Y_a) dan etos kerja tenaga kerja lokal (Y_{i_a}).



Gambar 2. Kerangka konsep penelitian tenaga kerja pendatang

Variabel bebas dalam kerangka konsep Gambar 2 adalah budaya kerja tenaga kerja pendatang (X_b). Sementara variabel terikat pada kerangka konsep Gambar 2 adalah produktivitas tenaga kerja pendatang (Y_b) dan etos kerja tenaga kerja pendatang (Y_{i_b}).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja lokal dan pendatang, data yang diperoleh telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan pengujian normalitas data. Pada pengujian normalitas data penilaian data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 serta pada grafik P-Plot titik – titik persebaran data mengarah berdekatan dengan garis diagonal yang bernilai positif [10]. Berdasarkan penilaian tersebut khususnya pada penelitian ini hasil pengujian normalitas pada data yang digunakan sudah terdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana.

Tabel 1. Hasil analisis regresi budaya kerja terhadap produktivitas lokal

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,602	1,909		5,030	0,000
	Budaya Kerja Lokal	0,595	0,082	0,555	7,254	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Lokal

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi yakni $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan adanya pengaruh pada variabel budaya kerja lokal terhadap produktivitas tenaga kerja lokal [10].

Tabel 2. Model summary budaya kerja terhadap produktivitas lokal

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,555	0,308	0,303	1,91638	

Besar pengaruh tersebut dilihat berdasarkan nilai pada Model Summary yakni nilai R Square sebesar 0,308 dimana budaya kerja memiliki peran atau andil sebesar 30,8% dalam mewujudkan produktivitas tenaga kerja lokal.

Tabel 3. Hasil analisis regresi budaya kerja terhadap produktivitas pendatang

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,430	1,826		7,354	0,000
	Budaya Kerja Pendatang	0,420	0,078	0,446	5,409	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pendatang

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi yakni $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan adanya pengaruh pada variabel budaya kerja pendatang terhadap produktivitas tenaga kerja pendatang [10].

Tabel 4. Model summary budaya kerja terhadap produktivitas pendatang

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,446	0,199	0,192	2,00670	

Besar pengaruh tersebut dilihat berdasarkan nilai pada Model Summary yakni nilai R Square sebesar 0,199 dimana budaya kerja memiliki peran atau andil sebesar 19,9% dalam mewujudkan produktivitas tenaga kerja lokal. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa tenaga kerja lokal memiliki pengaruh budaya kerja yang lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja pendatang. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi khususnya pada budaya kerja tenaga kerja lokal yakni dengan melakukan penekanan pada budaya kerja tenaga kerja di lapangan. Berdasarkan nilai besar pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas tenaga kerja

lokal dan pendatang diperoleh nilai angka perbandingan dalam bentuk persentase yakni sebesar 35,4%. Besar perbandingan ini diperoleh dari pembagian selisih dari nilai kedua pengaruh yang dirubah dalam bentuk persentase.

2. Budaya kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap etos kerja tenaga kerja lokal dan pendatang, hal ini dapat dilihat dengan melakukan analisis regresi dimana syarat suatu analisis regresi yakni data yang digunakan harus berdistribusi normal. Menurut [10] pada pengujian normalitas data penilaian data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 serta pada grafik P-Plot titik – titik persebaran data mengarah berdekatan dengan garis diagonal yang bernilai positif. Berdasarkan penilaian tersebut khususnya pada penelitian ini hasil pengujian normalitas pada data yang digunakan sudah terdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana.

Tabel 5. Hasil analisis regresi budaya kerja terhadap etos kerja lokal

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,045	2,182		5,979	0,000
	Budaya Kerja Lokal	0,436	0,094	0,394	4,655	0,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Lokal

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi yakni $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan adanya pengaruh pada variabel budaya kerja lokal terhadap etos kerja tenaga kerja lokal [10].

Tabel 6. Model summary budaya kerja terhadap etos kerja lokal

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,394	0,155	0,148	2,19021

Besar pengaruh tersebut dilihat berdasarkan nilai pada Model Summary yakni nilai R Square sebesar 0,155 dimana budaya kerja memiliki peran atau andil sebesar 15,5% dalam mewujudkan etos kerja tenaga kerja lokal.

Tabel 7. Hasil analisis regresi budaya kerja terhadap etos kerja pendatang

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,696	1,873		5,177	0,000
	Budaya Kerja Pendatang	0,582	0,080	0,559	7,314	0,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Pendatang

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi yakni $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan adanya pengaruh pada variabel budaya kerja lokal terhadap etos kerja tenaga kerja pendatang [10].

Tabel 8. Model summary budaya kerja terhadap etos kerja pendatang

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,559	0,312	0,306	2,05795

Besar pengaruh tersebut dilihat berdasarkan nilai pada Model Summary yakni nilai R Square sebesar 0,312 dimana budaya kerja memiliki peran atau andil sebesar 31,2% dalam mewujudkan etos kerja tenaga kerja pendatang. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa tenaga kerja lokal memiliki pengaruh budaya kerja yang lebih kecil dibandingkan dengan tenaga kerja pendatang. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi khususnya pada budaya kerja tenaga kerja pendatang yakni dengan melakukan penekanan pada budaya kerja tenaga kerja di lapangan. Berdasarkan nilai besar pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja tenaga kerja lokal dan pendatang diperoleh nilai angka perbandingan dalam bentuk persentase yakni sebesar 50,3%. Besar perbandingan ini diperoleh dari pembagian selisih dari nilai kedua pengaruh yang dirubah dalam bentuk persentase.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas dan etos kerja tenaga kerja lokal dan pendatang pada perusahaan konstruksi di kota Denpasar dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya kerja tenaga kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja baik lokal maupun pendatang. Besaran pengaruh budaya kerja lokal terhadap produktivitas tenaga kerja lokal sebesar 0,308 lebih besar dibandingkan dengan besaran pengaruh budaya kerja pendatang terhadap produktivitas tenaga kerja pendatang yakni sebesar 0,199. Sementara untuk besarnya perbandingan dalam bentuk persentase yakni sebesar 35,4%. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi khususnya pada budaya kerja tenaga kerja lokal yakni dengan melakukan penekanan pada budaya kerja tenaga kerja di lapangan.
2. Budaya kerja tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja tenaga kerja baik lokal maupun pendatang. Besaran pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja tenaga kerja lokal yakni sebesar 0,155 angka ini menunjukkan hasil yang lebih kecil dibandingkan dengan besaran pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja tenaga kerja pendatang yakni sebesar 0,312. Sementara untuk besarnya perbandingan dalam bentuk persentase yakni sebesar 50,3%. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi khususnya pada budaya kerja tenaga kerja pendatang yakni dengan melakukan penekanan pada budaya kerja tenaga kerja di lapangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini yakni Bapak Ir. Putu Dana Pariawan S. Msc. MIHT, Ibu Ni Putu Indah Yuliana, S.S.T.Spl.,M.T dan Ibu Yuliana Sukarmawati, S.T., M.T. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam menyempurnakan penelitian ini. Seluruh perusahaan konstruksi di Kota Denpasar yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penyebaran kuesioner diantaranya PT. Sastra Mas Estetika, PT. Bianglala Bali, PT. Tunas Jaya Sanur, PT. Megatama Karya, PT. Adi Murti, PT. Sinarbali Binakarya, PT. Waskita Karya, PT. Nusa Raya Cipta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Aldila, "Pengaruh sumber daya manusia terhadap kesuksesan proyek di kota banda aceh," Universitas syiah kuala, Banda Aceh, 2015.
- [2] Ilyas, "Produktifitas SDM dalam perusahaan," *Jurnal manajemen dan bisnis*, vol. 3, no. 1, p. 98, 2019.
- [3] M. Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, Jakarta: Gramedia, 2003.
- [4] B. Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- [5] I. G. A. A. Indrajaya and I. G. A. D. Adnyani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hitakara Denpasar," *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2013.
- [6] S. Alfarisyi and B. Satrio, "Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2021.
- [7] P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- [8] I. Alwi, "Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir," *Jurnal Matematika*, 2015.
- [9] S. S. M. P. Dr. Ahmad Nizar Rangkuti, "Menentukan Jumlah Sampel Dalam Penelitian," *MENENTUKAN JUMLAH SAMPEL DALAM PENELITIAN 2019*. [Online]. Available: <https://www.iain-padangsidempuan.ac.id/bagaimana-menentukan-jumlah-sampel-dalam-penelitian/>.
- [10] A. Anwar, *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan Excel*, Kediri: IAIT Press, 2009.