

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bhamada Slawi**

**Yanuar Ari Prasetyo<sup>1\*)</sup>, Catur Wahyudi<sup>2)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Indonesia

E-mail: yanuar5145@gmail.com

### **Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan yang maksimal dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan membuat organisasi dengan mudah untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik skala likert. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga kependidikan Universitas Bhamada Slawi. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji *method successive interval* (MSI), Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis dan Analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ ; (2) Etika kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,227 > 0,05$ ; (3) loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,059 > 0,05$ ; budaya organisasi, etika kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci** : budaya organisasi, etika kerja, loyalitas kerja, kinerja pegawai

### **PENDAHULUAN**

Perguruan tinggi merupakan tahapan akhir bagi peserta didik dalam menempuh pendidikan yang biasanya disampaikan dalam bentuk universitas, akademi, colleges, seminari, sekolah musik dan institut teknologi. Berdasarkan kepemilikannya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua, yaitu perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Di era globalisasi seperti sekarang, sudah semakin banyak perguruan tinggi sehingga telah menimbulkan persaingan yang kompetitif di dalam dunia pendidikan.

Perguruan tinggi harus bisa membuat peserta didiknya mampu membentuk pola pikir yang cerdas, memahami dirinya sendiri, memposisikan dirinya di lingkungan sekitar dan membuat dirinya jauh lebih baik dari sebelumnya. Dan dengan menempuh pendidikan di perguruan tinggi, peserta didik mampu mendapatkan ilmu tambahan serta wawasannya untuk kehidupan dan masa depannya. Dengan demikian dibutuhkan perguruan tinggi yang bisa menuntun peserta didiknya untuk melakukan hal yang baik. Untuk mencapai tujuan dan

menciptakan peserta didik yang berkualitas, perguruan tinggi harus dikelola secara efektif dan efisien agar memberikan hasil yang memuaskan, untuk mencapai hasil maksimal dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompoten agar mampu memberi perubahan dengan berorientasi pada penciptaan kinerja pegawai yang dinamis, produktif, kompetitif, efektif dan efisien karena jika kinerja pegawai baik, maka seluruh aktivitas operasional yang ada di dalam perguruan tinggi juga baik.

Budaya organisasi sendiri sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah instansi yang tercipta oleh perkembangan gagasan pimpinan organisasi dan kemudian diturunkan kepada anggota organisasi. Sebuah instansi perguruan tinggi tidak akan maju apabila tidak memperhatikan sistem budaya organisasi dan tidak mempertahankan budayanya. Peran budaya sangat kuat terhadap strategi yang dijalankan dan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi sendiri tercipta dari kondusifnya lingkungan kerja sehingga membuka berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja dan memunculkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan juga memecahkan masalah apapun yang ada entah itu dari dalam internal maupun eksternal.

Pada saat ini, perguruan tinggi dituntut untuk bisa efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga bisa menghasilkan kinerja dengan kualitas yang baik sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Kualitas sumber daya manusia yang baik bisa dilihat pada etika atau perilakunya pada saat bekerja. Apabila seseorang mempunyai sifat etika kerja yang baik, maka secara otomatis akan memunculkan pelayanan yang baik pula, baik pada internal atau eksternal dan tentunya berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya, apabila etika kerja seseorang itu buruk maka pelayanan yang dihasilkan juga buruk, karena etika kerja dihubungkan dengan hubungan kemanusiaan seperti jujur, adil, cinta kasih. Maka dari itu etika kerja merupakan landasan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan adanya etika kerja yang muncul pada setiap individu, maka akan mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan dan merugikan orang lain, dan jika sudah merasakan manfaat yang didapatkan dari etika kerja yang baik, maka akan timbul rasa setia kepada pekerjaannya yang disebut dengan loyalitas.

Loyalitas merupakan rasa setia, pengabdian dari pegawai yang ditunjukan kepada lembaga, perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja yang didalamnya terdapat rasa tanggung jawab dan sukarela untuk berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Pegawai

yang loyal terhadap pekerjaannya merupakan pegawai yang mempunyai rasa setia terhadap pekerjaannya serta rela berkorban agar mencapai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai yang diterapkan sebagai bahan evaluasi dan bisa diharapkan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa menciptakan kinerja yang baik bagi instansi. Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Bhamada Slawi pada bagian tenaga kependidikan yang mempunyai beberapa unit, meliputi BAU, BAAK, UPM, Laboran, IT, Sarpras, Staf Prodi, Pustakawan. Budaya organisasi menjadi evaluasi bagi pegawai karena *culture* atau budaya yang diturunkan oleh pegawai yang terdahulu dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang sekarang contohnya seperti jam hadir pekerjaan. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat serta pegawai yang tidak hadir tanpa adanya surat keterangan. Berikut tabel rekapan daftar hadir pegawai tenaga kependidikan Universitas Bhamada.

**Tabel 1. Daftar Rekap Kehadiran Pegawai**

No	Periode	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Alasan Absen					
				Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Supervisi	Cuti
1	22 Sep – 20 Okt 2021	47	20	3	-	8	-	-	35
2	21 Okt – 17 Nov 2021	47	20	7	7	26	1	-	40
3	18 Nov – 15 Des 2021	47	20	6	3	27	-	-	12

Sumber: data dioalh peneliti (2022)

Walaupun masih terdapat pegawai yang melanggar aturan jam kerja, tetapi peneliti menemukan bahwa hampir semua pegawai tidak pulang atau meninggalkan ruangan kerja sebelum jam kerja mereka selesai, bahkan masih terdapat pegawai yang terpaksa pulang lebih lambat karena harus menyelesaikan pekerjaannya. Budaya disana juga cenderung menerapkan sistem kerja santai. Masih ada juga pegawai yang melepaskan sepatu mereka dan menggantinya dengan sandal ketika sudah berada di ruangan kerja masing-masing, padahal di dalam SOP yang berlaku, semua pegawai wajib bersepatu. Pada saat memasuki jam istirahat, masih terdapat pegawai yang telat masuk ruangan ketika jam istirahat sudah selesai, hal ini bisa memperlambat pekerjaan pegawai dan membuatnya pulang lebih lambat.

Dengan adanya pegawai yang lembur, pihak Universitas Bhamada tidak memberikan insentif berupa uang lembur karena memang disana tidak menerapkan sistem lembur, jadi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memang tanggung jawab yang harus diselesaikan. Dengan demikian maka imbasnya berdampak pada tingkat keterlambatan dan kehadiran pegawai itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah yang diakibatkan oleh budaya organisasi yang menyebabkan pegawai terbiasa akan hal yang terdahulu sudah menjadi *culture* sehingga dapat menghambat produktivitas serta kinerja pegawai.

Walaupun tidak memberikan upah lembur, pihak universitas sudah memberikan insentif yang cukup untuk pegawai diluar gaji pokok, seperti tunjangan keluarga, tunjangan beras, tunjangan transportasi, tunjangan konsumsi harian, BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk meringankan pegawai. Permasalahan budaya ini harusnya dapat terselesaikan dan dilakukan dengan baik, maka permasalahan terkait pada etika kerja dan loyalitas pun dapat terselaikan dengan baik dan akan memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini menjadi tugas Universitas Bhamada Slawi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai Universitas Bhamada Slawi.

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja tenaga Kependidikan Universitas Bhamada Slawi.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bhamada Slawi.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bhamada Slawi.

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Kinerja Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bhamada Slawi.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik skala likert. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga kependidikan Universitas Bhamada Slawi. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah Uji instrument penelitian (uji

validitas dan uji reliabilitas), Uji *method successive interval* (MSI), Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis dan Analisis koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
	Mean	
	Std. Deviation	2.22161428
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.075
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan dari hasil tabel 14 *One-Sample KolmogorovSmirnov Test* di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

**Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	9.198	4.798		1.917	.062		
(Constant)							
Budaya	.386	.110	.567	3.499	.001	.545	1.836
Organisasi	.244	.199	.247	1.226	.227	.353	2.834
Etika Kerja							
Loyalitas Kerja	-.332	.171	-.328	-1.938	.059	.498	2.007

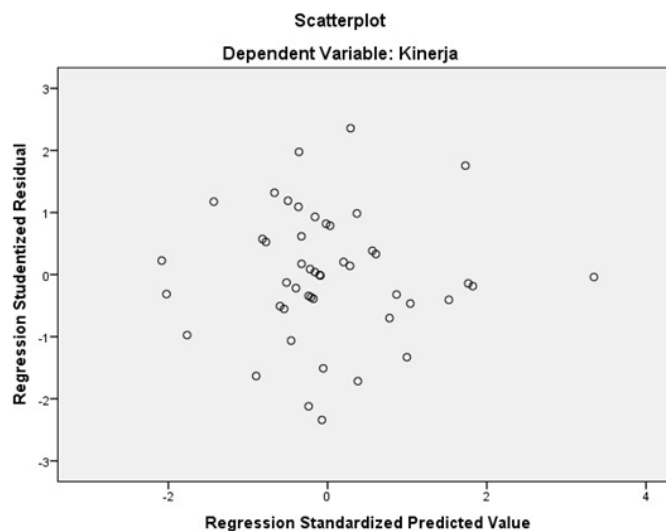
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, data yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan semua variabel yang digunakan memiliki nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil *output* pengolahan data uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk penelitian dengan variabel independent budaya organisasi, etika kerja dan loyalitas kerja dengan variabel dependen kinerja pegawai.

### Uji t (Uji signifikansi secara parsial)

**Tabel 4. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	9.198	4.798	.567	1.917	.062
Budaya Organisasi	.386	.110	.247	3.499	.001
Etika Kerja	.244	.199	-.328	1.226	.227
Loyalitas Kerja	-.332	.171		-1.938	.059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah peneliti (2022)

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi**

Berdasarkan tabel diatas output SPSS diketahui nilai signifikasi variabel Budaya Organisasi sebesar  $0,001 < 0,05$ , dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan output SPSS t hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 3,499. Karena t hitung  $3,499 > t \text{ tabel} = t (a/2;n-k-1) = t (0,025;43) = 2,016$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi**

Berdasarkan tabel 17 output SPSS diketahui nilai signifikasi variabel Etika Kerja sebesar  $0,227 > 0,05$ , dengan demikian H2 ditolak dan H0 diterima. Artinya bahwa variabel Etika Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan output SPSS t hitung variabel Etika Kerja sebesar 1,226. Karena t hitung  $1,226 < t \text{ tabel} = t (a/2;n-k-1) = t (0,025;43) = 2,016$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Loyalitas kerja terhadap kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi**

Berdasarkan tabel 17 output SPSS diketahui nilai signifikasi variabel Loyalitas Kerja sebesar  $0,059 > 0,05$ , dengan demikian H3 ditolak dan H0 diterima. Artinya bahwa variabel Loyalitas Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan output SPSS t hitung variabel Loyalitas Kerja sebesar -1,938. Karena t hitung  $-1,938 < t \text{ tabel} = t (a/2;n-k-1) = t (0,025;43) = 2,016$  maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.385	.342	2.298

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Budaya Organisasi, Etika Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,342 atau 34,2%; Nilai tersebut dapat disimpulkan memberikan arti bahwa nilai sebesar 34,2% merupakan besarnya nilai variasi variabel dependen Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel independen Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Sisanya yaitu 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya tinggi rendahnya budaya organisasi dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi. Variabel etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya tinggi rendahnya etika kerja tidak dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi. Variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang artinya tinggi rendahnya loyalitas tidak dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi.

### **Simpulan**

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya tinggi rendahnya budaya organisasi dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi. Variabel etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya tinggi rendahnya etika kerja tidak dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi. Variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang artinya tinggi rendahnya loyalitas tidak dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja kependidikan Uniiversitas Bhamada Slawi.

### **Daftar Pustaka**

- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1-13.



Elvira, P. A. (2021). PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MEDAN.

Lumingkewas, G. D., Adolfini, A., & Uhing, Y. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go kantor cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).