

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DI RIHAAL UMRAH DAN EDUKASI
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Sosial (S.Sos)**

Oleh:

**WAKHIDATUN NURKHASANA
NIM 16240084**

Pembimbing:

**Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP 19690401 199403 2 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-405/Uri.02/DD/PP.00.9/05/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI RIHAAL
UMRAH DAN EDUKASI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WAKHIDATUN NURKHASANAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16240084
Telah diujikan pada : Kamis, 30 April 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

Penguji I

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag
NIP. 19731016 200012 1 001

Penguji II

Dra. Hj. Mikhriani, MM
NIP. 19640512 200003 2 001

Yogyakarta, 30 April 2020 . .

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan



Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Asalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Wakhidatun Nurkhasanah
NIM : 16240084
Judul : Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan/proram studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 20 April 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Pembimbing

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP.19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wakhidatun Nurkhasanah

NIM : 16240084

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 April 2020

Yang menyatakan,



Wakhidatun Nurkhasanah
NIM. 16240084

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring rasa syukur kepada Allah SWT dan sebagai rasa terimakasih skripsi ini
peneliti persembahkan untuk:

Kedua orang tua dan keluarga tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ
فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S Al- Insyirah 6-8)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran kepada peneliti. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Baudaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta”.

Penulisan skripsian ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Phil. Sahiron, M.A. selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. M. Nazili, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Dra. Siti Fatimah, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing dan meluangkan waktu hingga penulisan skripsi ini selesai.
6. Achmad Muhammad, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan pengarahan selama masa perkuliahan.
7. Segenap Dosen Manajemen Dakwah yang telah membagi ilmu, mendidik dan membimbing selama masa perkuliahan.
8. TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
9. Pak Agus dan Ibu Rita selaku Direktur di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dan segenap karyawan terutama mbak Tasya yang sudah banyak membantu peneliti memperoleh data.
10. Kedua orang tuaku, Bapak Sarjito dan Ibu Ngatini, yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, dan semangat dengan penuh cinta dan kasih sayangnya dalam penyusunan sampai penyelesaian skripsi.
11. Kedua adiku, Muhammad Nur Ridho dan Salsabila Nur Azizah yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan semangat selama ini.
12. Rahmad Irvan Taufik yang selalu memberikan semangat dan memotivasi peneliti agar menjadi pribadi yang lebih baik.
13. Sahabatku selama di bangku perkuliahan Aina, Fia, Yunita, Tatik, Irna dan Cahya yang selalu memberikan dorongan, semangat, motivasi serta bantuannya.

14. Sahabatku seperjuangan Lia, Arum dan Lisna yang selalu menjadi pendengar setia, menghibur dan telah memberikan motivasi serta dorongan tiada henti dan akhirnya dapat terselesaikan skripsi ini.
15. Sahabat SMA ku Mita, Erlina, Zulfa, Elis dan Elvin yang selalu memberikan dorongan dan motivasi sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
16. Teman-teman Rise Of Madani 2016 yang selalu memberikan semangat dan dorongan kepada peneliti.
17. Teman-temanku KKN 221 Zulzami, Anas, Taufik, Alfi, Erni, Imel dan Hani yang selalu memberikan semangat.
18. Semua pihak yang telahh memberikan bantuan peneliti dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir.

Semoga dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan dalam perbaikan skripsi ini. Semiga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 20 April 2020

Peneliti

Wahidatun Nurkhasanah
16240084

ABSTRAK

Wakhidatun Nurkhasanah, 16240084, Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*) dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan 24 angket sejumlah populasi dengan menggunakan model skala likert sebagai data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), analisis regresi sederhana dan uji hipotesis (uji parsial dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian berdasarkan analisis data yang diolah menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows* menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t nilai beta pada kolom *unstandarized coefficients* adalah 1,181, nilai t_{hitung} sebesar 5,473 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,074 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi atau R square pada tabel menunjukkan nilai 0,577. Hal ini berarti variabel budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 57,7% terhadap variabel produktivitas kerja, sedangkan 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Kerja, Produktivitas Kerja, Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Kajian Pustaka.....	9
G. Kerangka Teori.....	13
H. Hipotesis	28
I. Sistematika Pembahasan.....	29

BAB II	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Analisis Penelitian	31
	B. Definisi Konseptual	32
	C. Definisi Operasional	35
	D. Populasi dan Sampel	38
	E. Instrumen Penelitian	39
	F. Teknik Pengumpulan Data	40
	G. Validitas dan Reliabilitas	43
	H. Analisis Data	45
BAB III	GAMBARAN UMUM RIHAAL UMRAH DAN EDUKASI YOGYAKARTA	
	A. Letak Geografis	50
	B. Sejarah Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta	51
	C. Visi, Misi dan Motto	52
	D. Struktur Organisasi	53
	E. Tugas Struktur Organisasi	54
	F. Nilai – nilai Rihaal	66
	G. Program dan Kegiatan Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.....	67
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Uji Validitas dan Reliabilitas	72
	B. Analisis Statistik Deskriptif.....	80
	C. Uji Asumsi Klasik	83

D. Uji Hipotesis.....	86
E. Pembahasan.....	90
BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	34
Gambar 3.1 Letak Geografis Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta	50
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta 2020	53
Gambar 4.1 Grafik Uji Regresi Linear Sederhana	88



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kisi – Kisi Instrumen Budaya Kerja.....	39
Tabel 2.2 Kisi – Kisi Instrumen Produktivitas Kerja	40
Tabel 4.1 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Budaya Kerja	73
Tabel 4.2 Kesimpulan Hasil Uji Validitas Budaya Kerja	74
Tabel 4.3 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Produktivitas Kerja	74
Tabel 4.4 Kesimpulan Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	78
Tabel 4.8 Hasil <i>Try Out</i> Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.10 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.11 Data Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.12 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.13 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	83
Tabel 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 5.2 Hasil Uji Linearitas	85
Tabel 5.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	87
Tabel 5.4 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	89
Tabel 5.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi, maka perlunya untuk ditegaskan istilah - istilah yang terdapat dalam judul. Adapun pengertian dari judul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.²

Adapun yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel budaya kerja terhadap pelayanan dan produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Hadari Nawawi menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang

¹ Hasan Alwi, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), hlm. 849.

² Anas Sudjono, *Pengaruh Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), hlm. 20.

oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.³

Adapun yang dimaksud budaya kerja dalam penelitian ini merupakan perilaku yang dilakukan secara berulang kali oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁴ Jadi, produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Adapun yang dimaksud produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang

³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 5 (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 65.

⁴ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet 2 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 44.

bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

4. Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta

Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang biro perjalanan umrah, yang memfokuskan diri sebagai biro perjalanan yang tidak hanya mendampingi perjalanan namun juga memberikan edukasi. Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta beroperasi pada bulan Dzulhijjah 1436 H/ September 2015.

Berdasarkan penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud secara keseluruhan dalam judul penelitian “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta” merupakan suatu kegiatan melihat dan mengamati pengaruh sikap atau perilaku kebiasaan yang membudaya dalam kehidupan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja pada masing-masing karyawan di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor jasa pada saat ini semakin menunjukkan adanya kemajuan, salah satunya yaitu bidang jasa umrah. Keinginan umat Islam di Indonesia untuk melaksanakan ibadah umrah cukup besar. Hal ini disebabkan karena taraf hidup masyarakat khususnya umat Islam di tanah air yang semakin meningkat dan daftar tunggu antrean haji yang kini telah

mencapai di atas 10 tahun.⁵ Ibadah umrah menjadi alternatif bagi jemaah yang ingin segera mengunjungi Baitullah tanpa harus menunggu antrean lama hanya dengan biaya sekitar Rp. 20.000.000,-. Sesuai dengan penetapan yang dilakukan oleh Kementerian Agama (Kemenag) dalam Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 221 Tahun 2018 tentang Biaya Penyelenggara Ibadah Umrah Referensi (BPIU Referensi). Kondisi ini membuat peluang usaha travel pemberangkatan umrah semakin meningkat. Ibadah umrah sendiri dalam penyelenggaraannya tidak ditangani langsung oleh pemerintah, sehingga peluang inilah yang dimanfaatkan oleh para biro travel swasta yaitu dengan menyelenggarakan program umrah dengan menyediakan berbagai fasilitas demi kenyamanan bagi jemaah umrah.

Semakin banyaknya biro perjalanan umrah yang berkembang, menyebabkan adanya persaingan ketat antar perusahaan dalam mencari jemaah. Pada tahun 2017, jumlah jemaah umrah dari Indonesia 875.958 jemaah. Hal ini meningkat dari tahun 2016 yang hanya berjumlah 699.612 jemaah dan tahun 2018 berjumlah 1.050.000 jemaah⁶. Peningkatan ini tentunya membuat jumlah perusahaan travel umrah di Indonesia pun terus bertambah. Saat ini, di Indonesia terdapat ribuan perusahaan biro travel umrah, baik yang sudah mendapat izin Kementerian Agama (Kemenag)

⁵ <http://www.google.com/amp/s/m.republika.co.id/amp/pjxy9w320>, diakses pada tanggal 17 Desember 2019 pukul 19.30 WIB.

⁶ <http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/03/03/berapa-jemaah-indonesia>, diakses pada tanggal 17 Desember 2019 pukul 20.45 WIB.

maupun yang belum berizin Kemenag. Perkembangan yang pesat ini tentunya akan berdampak pada tingkat persaingan yang semakin ketat pula.

Persaingan yang ketat secara tidak langsung akan menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yaitu dengan budaya kerja. Dengan kata lain, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat tercipta dari budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik haruslah sesuai dengan visi dan misi perusahaan agar visi misi tersebut dapat berjalan sesuai yang direncanakan. Pada dasarnya semua perusahaan berkeinginan untuk memiliki budaya kerja yang baik, karena budaya kerja yang baik akan sangat penting untuk meraih kesuksesan. Contoh budaya kerja yang baik yaitu setiap karyawan mampu mematuhi peraturan serta tetap mengacu pada standar operasional prosedur yang berlaku di perusahaan.

Budaya kerja di Indonesia saat ini, masih banyak dijumpai perusahaan yang belum mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Seperti, budaya kerja santai, kerja seadanya, menunda-nunda pekerjaan, lebih senang mencontoh dari pada mencipta, bekerja hanya karena ingin mendapatkan penghasilan, bekerja karena takut pada pimpinan, bekerja hanya karena takut tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok, bekerja tanpa target yang jelas sehingga banyak waktu yang terbuang, menghindari dari kesulitan, bekerja untuk kesenangan diri, dan

masih banyak budaya lainnya, yang tanpa disadari turut menentukan kualitas sumber daya manusia. Seorang karyawan dalam kesehariannya di kantor hanya diisi dengan mengobrol, membaca koran dan main *games*, karena dia bekerja jika hanya ada yang mengawasi. Selain itu, ada beberapa karyawan yang kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Sikap karyawan yang mampu menerapkan budaya kerja dalam dirinya dengan baik, tentunya akan menghasilkan kerja yang berkualitas sehingga hasilnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

Besarnya kemampuan kerja seorang karyawan dihasilkan berdasarkan dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk memberikan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja lebih optimal sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan perusahaan dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta merupakan biro perjalanan umrah yang beroperasi pada bulan Dzulhijah 1436 H/ September 2015. Rihaal Umroh dan Edukasi Yogyakarta telah memperoleh izin Kementerian

Agama sebagai Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) Nomor 276 Tahun 2018 atas nama PT. Freshnel Kreasindo Perkasa.

Beroperasional selama kurang lebih 4 tahun, Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta sudah mampu memberangkat ribuan jemaah umrah. Trip pertama dilakukan di bulan Rabiul Akhir 1437 H/ Februari 2016 dengan sekitar 200 jemaah umrah, yang dimana setiap tahunnya mengalami peningkatan sekitar 10% calon jemaah umrah.⁷ Semakin berkembangnya biro perjalanan umrah di Yogyakarta, membuat Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta terus melakukan perbaikan secara menerus dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang memiliki sumber daya dan kualitas perusahaan yang berkomitmen tinggi, memiliki visi dan misi serta tujuan perusahaan agar mampu bersaing dengan biro-biro perjalanan umrah lainnya. Visi dan misi Rihaal tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan didalamnya yang mampu menerapkan budaya kerja sehingga menghasilkan budaya yang baik.

Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta memiliki 4 budaya kerja yaitu meebarkan nilai kebaikan dan kebenaran, terpercaya, profesional, dan fokus pada kepuasan pelanggan. Keempat nilai budaya kerja di Rihaal selalu dihafalkan dan diucapkan setiap kegiatan apel pagi. Akan tetapi, terdapat karyawan yang masih belum memahami sepenuhnya tentang budaya kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta. Walaupun

⁷ Wawancara dengan Bapak Duhri, selaku Karyawan Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta, pada tanggal 15 Desember 2029 pukul 14.20 WIB.

dihafalkan dan diucapkan setiap apel pagi , akan tetapi nilai-nilai budaya kerja tersebut belum melekat sepenuhnya pada diri masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian singkat yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.”**

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diperoleh rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

a. Bersifat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan peneliti dan sebagai tambahan informasi kajian bagi jurusan Manajemen

Dakwah serta dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan maupun acuan sebagai literatur bagi semua pihak yang membutuhkan guna pengembangan lebih lanjut.

b. Bersifat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta gambaran terkait tentang penerapan budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi lembaga dan sebagai bahan pertimbangan dalam hal perbaikan kemajuan perusahaan.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini bertujuan untuk menunjukkan keaslian (*originality*) karya peneliti dan mengetahui kerancuan objek yang peneliti teliti. Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan referensi yang diperoleh dari skripsi dan jurnal yang peneliti rangkum dibawah ini:

Skripsi Sugiati Surayitno dengan judul Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode *Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t diperoleh signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa budaya kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).⁸

Skripsi Fanny Aprilia Rachman dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja terdapat produktivitas karyawan memiliki hubungan searah dengan keeratan hubungan sebesar 0,647 dan kontribusi budaya kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 41,9%. Dengan kata lain 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pelaksanaan budaya kerja demi tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi.⁹

Skripsi Alaik Allama dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus. Dalam penelitian tersebut, dilihat secara

⁸ Sugiyati Surayitno, *Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm iv

⁹ Fanny Aprilia Rachman, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Padjajaran, 2012), hlm iv.

stimultan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Kabupaten Kudus, sebesar 77,001. Secara parsial dengan uji T nilai motivasi kerja Islam (X1) sebesar 0,013 dan nilai budaya kerja Islam (X2) sebesar 0,432. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen (motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 78,6% dan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.¹⁰

Skripsi Vidi Primadhania dengan judul Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah kedua variabel tersebut yaitu budaya organisasi dan produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, dengan demikian semakin kuat budaya organisasi pada perusahaan tersebut, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.¹¹

Jurnal M. Anton Septadi dan Zunaidah dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Berdasarkan hasil analisis

¹⁰ Alaik Allama, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus*, Skripsi (Semarang: Fakultas Syariah, IAIN Walisongo, 2012), hlm. iv.

¹¹ Vidi Primadhania, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Otsuka Indonesia*, Skripsi (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, 2012), hlm. v.

didapat persamaan regresi sederhana $Y = 28,045 + 0,647X$, menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X dengan variabel Y atau dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.¹²

Jurnal Nelliraharti, Suri dengan judul Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah 0,450. Koefisien korelasi ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat budaya kerja terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi budaya kerja semakin tinggi pula produktivitas kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya kerja sebesar 20,25%.¹³

Jurnal Abdul Rivai dengan judul Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelayanan publik yang diselenggarakan pemerintah tidak hanya bertujuan untuk mencari keuntungan (*profit*) namun tetap harus memberikan kualitas pelayanan yang baik. Pelayanan yang

¹² M. Anton Septadi, Zunaidah, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutun", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, vol 2 (Palembang: Oktober 2014), hlm. 88.

¹³ Nelliraharti, Suri dengan, "Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh", *Journal of Education Science*, vol 5:2 (Banda Aceh: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia, 2019), hlm. 22.

diberikan kepada masyarakat tetap harus mengutamakan kualitas layanan yang sesuai dengan tuntutan, harapan dan kebutuhan masyarakat.¹⁴

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian yang akan peneliti laksanakan belum pernah diteliti dan ada beberapa kesamaan yaitu pokok kajiannya yang menyangkut masalah pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaan yang terdapat dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada tempat penelitian yang akan peneliti lakukan.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu, budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

¹⁴ Abdul Rivai, "Budaya Kerja Pemerintah Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik", *Jurnal Academia*, vol 5:1 (Palu: Universitas Tadulako, 2013), hlm. 956.

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan seseorang dalam organisasi, sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi karyawan atau pekerja yang unggul. Budaya kerja juga mencakup simbol (tindakan, rutinitas, percakapan, dan seterusnya) dan pemahaman budaya dicapai melalui interaksi yang terjadi antar karyawan dan pihak manajemen.¹⁵

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.¹⁶ Dari uraian tersebut, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-

¹⁵ Tubagus Ahmad Darajat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hlm. 28-29.

¹⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hlm. 65.

ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun menurut Triguno menerangkan budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁷ Taliziduhu Ndraha menerangkan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.¹⁸ Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik menerangkan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.¹⁹

Dari berbagai uraian tersebut, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu

¹⁷ Triguno Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm.13.

¹⁸ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, cet.2 (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 80.

¹⁹ Osborn dan Plastrik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 252.

dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

b. Tujuan Budaya Kerja

Budaya kerja menjadi salah satu perwujudan nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang nantinya diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang kemudian akan menjadi sikap dan perilaku yang diharapkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan dalam organisasi. Pada prinsipnya budaya kerja juga membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen yang kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Membiasakan kerja secara berkualitas, seperti halnya berupaya melakukan cara kerja tertentu, tentunya akan mendapatkan hasil sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi.

Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri karyawan, sehingga karyawan tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar mampu meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.²⁰

c. Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja dalam pelaksanaannya tidak dapat terlepas dengan sumber daya manusia, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku atau pola pikir seorang karyawan dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Beberapa manfaat budaya kerja yang baik, antara lain:²¹

- 1) Meningkatkan kebersamaan
- 2) Saling terbuka satu sama lain

²⁰ Suwandi, *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus”*, Tesis, Lampung: Pascasarjana Universitas Lampung, 2016), hlm. 33.

²¹ *Ibid.*,

- 3) Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- 4) Meningkatkan rasa kekeluargaan
- 5) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 6) Meningkatkan produktivitas kerja
- 7) Tanggap dengan perkembangan dunia luar

d. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kualitas unggul yang bersumber dari perilaku setiap individu itu sendiri dalam organisasi kerja. Setiap proses kerja tentunya mempunyai perbedaan dalam cara kerja, yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai dari setiap individu. Sehingga perlu diambil nilai yang cocok untuk dijadikan dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai sepatutnya dimiliki oleh pemimpin dan karyawan karena perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka. Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja.²²

Adapun 4 budaya kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi, yaitu:

- 1) Menebarkan nilai kebaikan dan kebenaran.

Menyadari sepenuhnya bahwa bekerja itu adalah amanah, sehingga senantiasa bekerja dan berusaha untuk meningkatkan

²² Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, cet.2..., hlm. 81

kualitas hasil pekerjaan berdasarkan nilai-nilai kejujuran.. Meyakini sepenuhnya bahwa setiap kebohongan, pemalsuan, dan penipuan merupakan bentuk pengkhianatan yang merendahkan martabat dirinya sebagai hamba Allah dan merusak reputasi perusahaan

2) Terpercaya.

Terpercaya merupakan komitmen untuk senantiasa jujur dan menjunjung etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan untuk meraih kepercayaan pelanggan. Salah satu faktor yang turut mendorong kesuksesan perusahaan yaitu kepercayaan. Hal itu dikarenakan, semua kolaborasi terutama dalam dunia usaha dibangun atas dasar kepercayaan. Kepercayaan dalam dunia usaha perlu dibangun dengan siapa saja, seperti rekan kerja, karyawan, manajer, dan pelanggan. Tanpa adanya kepercayaan, maka perusahaan itu tidak akan berkembang dan maju. Untuk itu, perlu membangun kepercayaan dalam sebuah organisasi perusahaan.

3) Profesional.

Menyadari sepenuhnya bahwa berdisiplin tinggi dan mematuhi peraturan perusahaan merupakan bagian hakiki dari sikap dan cara kerja yang profesional. Sikap profesional tentunya harus dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Adanya

sikap profesional dapat memposisikan diri seseorang agar mampu memahami dan tanggung jawab, hubungan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan.

4) Fokus pada kepuasan pelanggan

Bekerja secara efektif dan efisien dalam melayani keinginan dan kebutuhan pelanggan sesuai dengan mengutamakan hasil terbaik demi menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat, tentunya perusahaan akan memberikan pelayanan sebaik dan semaksimal mungkin agar pelanggan merasa terpuaskan.

Pencapaian tingkat kualitas yang semakin baik, maka semua bersumber dari perilaku karyawan yang berkaitan dengan organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja mendorong sikap kejujuran, ketekunan, kedisiplinan, tanggungjawab dan kerjasama. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Talidzuhu Ndraha, yaitu:²³

a) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan perilaku berorganisasi pegawai dapat dilihat dari cara pembentukannya, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Kebiasaan biasanya sulit

²³ Talidzuhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, cet.2..., hlm. 25.

diperbaiki dengan cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahir, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi maupun perusahaan.

b) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin.

c) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi, nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja yang searah, keserasian dan keseimbangan.

2. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Product adalah hasil (*output, a thing produced*), *production* adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), *producer* (produser) adalah orang atau badan yang memproduksi sesuatu, dan *productive* adalah kata sifat yang

diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (*productivity*) mengandung beberapa pengertian, pada level filosofis, manajerial dan teknis operasional.²⁴

Karyawan perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan yang ada di perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.²⁵ Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).²⁶ Adapun menurut Sutrisno produktivitas secara

²⁴ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hlm. 44.

²⁵ *Ibid.*,

²⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), hlm.57.

umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.²⁷

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain:²⁸

1) *Knowledge*

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi,

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), hlm. 105.

²⁸ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 200.

seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) *Skills*

Ketrampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaannya. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) *Abilities*

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentukan kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

4) *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka

akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

5) *Behaviors*

Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja esok harus lebih baik dari pekerjaan hari ini. Pola perilaku yang demikian akan mendorong bawahan untuk senantiasa terus berusaha meningkatkan kerja, sebagai stimulasi untuk selalu berbuat yang baik. Produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan

waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.²⁹

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:³⁰

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta sikap profesionalisme dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditanggung jawabkan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. berusaha melakukan yang terbaik untuk dinikmati hasil pekerjaannya.

²⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja...*, hlm 58

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 211-212.

3) Semangat kerja

Bentuk usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Dapat dilihat dari budaya kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas maupun kuantitas yang dimiliki seorang karyawan atau pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi dirinya sendiri maupun perusahaan.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3. Hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja

Tertanamnya budaya yang kuat dan nilai-nilai budaya yang diterima dengan baik serta karyawan mampu melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan, akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, budaya kerja yang ditetapkan dalam suatu perusahaan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja masing-masing karyawan menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³¹

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta CV, 2012), hlm. 99.

Untuk melakukan uji hipotesis, ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan, yaitu merumuskan hipotesis nihil (H_0) dan harus disertai pula dengan hipotesis kerja (H_a). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Budaya kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

H_a : Budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan peneliti dalam penyusunan skripsi, penulisan skripsi ini terdiri dari beberapa bagian yaitu bagian awal skripsi berisi halaman judul, pengesahan, surat persetujuan skripsi, surat pernyataan keaslian, halaman persembahan, motto, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar. Bagian isi terdiri dari pendahuluan, pembahasan dan pada bagian terakhir adalah penutup serta daftar pustaka.

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan setiap bab berisi sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan dan menjadi kerangka pemikiran berisi latar belakang masalah yang menjadi alasan peneliti mengangkat tema pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta. Rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II merupakan penjelasan mengenai jenis analisis penelitian, definisi konseptual dan definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III merupakan pembahasan, peneliti akan membahas gambaran umum mengenai sejarah, profil, visi dan misi, struktur organisasi, dan program objek penelitian.

BAB IV merupakan penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi hasil analisis data dan interpretasi data, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja yaitu Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta. Berdasarkan uji parsial (uji t) nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah 1,181, maka dapat diartikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena nilai koefisien regresi bernilai positif. Sedangkan berdasarkan uji t diketahui nilai t_{hitung} adalah 5,473 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,074 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta.

Hasil penelitian terhadap 24 responden yaitu karyawan Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dan variabel produktivitas kerja di Rihaal Umrah dan Edukasi Yogyakarta. Sehingga, penelitian ini dinyatakan bahwa H_a yang diajukan diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi pihak lembaga yaitu diharapkan agar lebih memperhatikan penerapan budaya kerja dalam hal sikap profesional karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini ditemukan bahwa dengan menerapkan sikap profesional yaitu dengan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, akan lebih baik apabila pemimpin dapat memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya hendaknya untuk memperluas penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen misalnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, konflik kerja dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan budaya kerja dan diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya, 2008.
- Allama, Alaik, *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus*, Skripsi, Semarang: Fakultas Syariah, IAIN Walisongo, 2012.
- Aprilia, Fanny, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk Kantor Cabang Sukabumi*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Padjajaran, 2012.
- Darojat, Tubagus Ahmad, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- _____, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, cet. 5, Semarang: UNDIP, 2011.
- Hamidi, *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*, Malang: UMM Press, 2010.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 5, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.
- Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*, cet.2, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- _____, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet 2, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Prasetya, Triguno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

- Primadhania, Vidi, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Otsuka Indonesia*, Skripsi, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, 2012.
- Plastrik dan Osborn, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Rivai, Abdul, “Budaya Kerja Pemerintah Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik”, *Jurnal Academia*, vol 5:1, Palu: Universitas Tadulako, 2013.
- Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo, 2000.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.
- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2000.
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 1*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- _____, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta CV, 2012.
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Surayitno, Sugiyati, *Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Suri, Nelliraharti, “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh”, *Journal of Education Science*, vol 5:2, Banda Aceh: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Ubudiyah Indonesia, 2019.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, 2008.

Suwandi, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*", Tesis, Lampung: Pascasarjana Universitas Lampung, 2016.

Zunaidah, M. Anton Septadi, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, vol 2, Palembang: Oktober 2014.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Wakhidatun Nurkhasanah
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 27 April 1998
Alamat : Grojogan, Wirokerten, Banguntapan,
Bantul
Agama : Islam
E-mail : indhawn98@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

MI Al-Islamiyah Grojogan	2004 - 2010
SMP N 9 Yogyakarta	2010 - 2013
SMA N 1 Jetis Bantul	2013 - 2016
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2016 - 2020