



ANALISIS BUDAYA KERJA PADA INSTALASI KAPAL NEGARA DISTRIK NAVIGASI KELAS III PONTIANAK

Maulana Filani Rizal¹, Adiyath Randy Yudi Mamase², Dami³

^{1,3}Program Studi Manajemen, Universitas Panca Bhakti

²Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2024,04-26

Revised: 2024, 05-13

Accepted: 2024,05-22

Keywords:

Work culture,
National Ship Installation,
Navigation District.

ABSTRACT

Setiap instansi pasti memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dengan demikian semua fungsi dan kegiatan yang dijalankan oleh instansi harus dikelola dan diarahkan dengan menggunakan seluruh sumber daya yang tersedia secara optimal demi terciptanya tujuan dan sasaran tersebut. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Kerja yang berlaku pada kantor Instalasi Kapal Negara Distrik Navigasi Kelas III Pontianak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar peranan budaya kerja dalam mendukung program kerja yang dilakukan oleh suatu instansi sehingga bisa dicarikan formulasi khusus untuk membuat suatu budaya kerja yang kondusif agar program pemerintah pusat bisa bersinergi dengan instansi terkait. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan objek penelitian seluruh pegawai yang berada di kantor Instalasi Kapal Negara Distrik Navigasi Kelas III Pontianak termasuk yang non PNS. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara dan kuisioner yang disebarkan terhadap seluruh pegawai sebanyak 30 orang responden yang kemudian data dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan hasil masing-masing jawaban pertanyaan dijumlahkan, dari hasil penjumlahan tersebut ditentukan persentasenya dan diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa diperoleh total rata-rata skor sebesar 50,82 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 2,82. Jadi berdasarkan perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa budaya kerja pada Instalasi Kapal Negara Distrik Navigasi Kelas III Pontianak masuk dalam kategori tinggi, dengan skor sebesar 2,82 berada pada rentang 2,51- 3,25.

Kata kunci : Budaya kerja, Instalasi Kapal Negara, Distrik Navigasi

Each agency must have goals and objectives to be achieved, thus all functions and activities carried out by the agency must be managed and directed by using all available resources optimally for the creation of these goals and objectives. The purpose of this study was to determine the prevailing work culture at the Pontianak Ship Installation Office in the Class III Navigation District. This research was conducted to find out how big the role of work culture is in supporting work programs carried out by an agency so that special formulations can be found to create a conducive work culture so that central government programs can synergize with related agencies. The research method used is a survey method with the object of research being all employees who are in the Office of the Ship Installation of the Class III Pontianak Navigation District, including non-civil servants. Data collection techniques used in the form of observations, interviews and questionnaires distributed to all employees as many as 30 respondents, then the data is grouped according to existing criteria and the results of each question answer are added up, from the results of the summation the percentage is determined and a conclusion is drawn. Based on the results of the study, it can be concluded that the total average score is 50.82 with an overall average score of 2.82. So based on the calculations above, it can be said that the work culture at the Pontianak Class III Navigation District State Ship Installation is in the high category, with a score of 2.82 in the range of 2.51-3.25.

Keywords: Work culture, National Ship Installation, Navigation District

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Maulana Filani Rizal

Program Study Manajemen, Universitas Panca Bhakti Pontianak

Alamat Jalan Komyos Sudarso Pontianak

Email: maulanafilanirizal@gmail.com

Pendahuluan

Globalisasi telah mengakibatkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu pesat, yang otomatis menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, serta mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Globalisasi yang berlangsung belakangan ini telah memberikan suatu dampak yang signifikan untuk kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi institusi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktifitas suatu organisasi. Manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi.

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

Dengan trend budaya kerja yang semakin tinggi, dan juga berkembangnya berbagai sector perindustrian serta perdagangan, telah mendorong pihak instansi maupun perusahaan menempuh berbagai cara guna meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan output yang dihasilkan. Namun, tidak jarang produktivitas dan juga peningkatan pendapatan perusahaan harus terhambat dikarenakan sumber daya yang dimilikinya.

Kejadian-kejadian yang sering terjadi dan terpapar diatas, apabila tidak segera mungkin dicarikan solusinya pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja instansi yang bersangkutan. Di sisi lain, dengan arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dan kemajuan sains serta teknologi, telah menciptakan sikap hidup yang hedonis, materialistis, individualistis, dan konsumtif. Menurut Rosyidi (2004, h.16), adanya sikap dan gaya hidup semacam ini, secara tidak langsung telah menghilangkan jati diri serta ketenangan batin untuk sebagian masyarakat kota dalam menjalani hidupnya, sebagai imbas dari akibat dinamika kehidupan yang terjadi di dunia modern saat ini. Sikap hidup yang hedonis, materialistis, individualistis dan konsumtif yang banyak terjadi dimasyarakat dewasa ini, tidak terasa telah merasuk di sebagian mental pegawai, yang tentunya pada akhirnya akan berpengaruh dan dapat menghambat produktivitas di instansi tempat mereka bekerja. Hal tersebut disebabkan harga kebutuhan hidup yang makin tinggi, sedang gaji hanya sebatas standar kerja.

Berbeda dengan hal di atas, bagi pegawai yang tidak mampu melakukan hal tersebut, dikarenakan keterbatasan skill dan keterampilan atau pun pendidikan yang dimilikinya, mereka lebih memilih tetap bertahan berada di perusahaan tempat mereka bekerja. Meskipun mereka tetap memilih tetap bekerja, akan tetapi mereka tidak memiliki etos kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Para karyawan hanya bekerja sebatas dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa berusaha meningkatkan etos kerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan menambah output pendapatan. Meskipun peningkatan etos kerja dianggap dapat meningkatkan produktivitas kerja, akan tetapi etos kerja saja tidak menjamin kesuksesan suatu pekerjaan. Berdasarkan hal itulah Sinamo (2011) mengkonsepsikan etos kerja sebagai karakteristik jiwa (spirit) untuk mencapai kesuksesan kerja, baik bagi individu, kelompok maupun institusi, dengan menyatukan kecerdasan spiritual, emosional dan financial. Sinergisitas antara etos kerja dan internalisasi kecerdasan spiritual itulah yang nantinya diharapkan dapat membentuk etos kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas perusahaan. (stephen p, 2014) menjelaskan, bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikooordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif secara terus-menerus untuk mencapai tujuan Bersama Lebih lanjut Menurut (Jimantoro, 2016) penerapan budaya kerja penting dilakukan agar Perusahaan atau organisasi bisa mendapatkan manfaat yang maksimal. Sesuai dengan pendapat (Risky Nur Adha, 2019) yang menyatakan bahwa variable budaya kerja merupakan hal yang terpenting dalam kesinambungan sumber daya manusia.

Kajian Teori

1. Pengertian Budaya kerja

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan juga hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku individu yang terkait dalam organisasi kerja tersebut. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mungkin mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Budaya kerja adalah sekumpulan pola perilaku yang telah melekat secara keseluruhan pada diri setiap manusia / individu dalam sebuah organisasi. Jika ingin membangun budaya berarti juga harus meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berusaha untuk membiasakan pola perilaku tertentu biar tercipta suatu bentuk baru yang akan lebih baik.

Menurut Nawawi (2003), Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan terus menerus oleh pegawai dalam suatu organisasi, biasanya pelanggaran terhadap kelakuan ini memang tidak ada sanksi tegas, tapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyetujui bahwa kebiasaan tersebut merupakan suatu kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka untuk pelaksanaan pekerjaan agar mencapai tujuan

Menurut Gering et al. (2001, h.13) Budaya Kerja adalah sebuah falsafah yang dilandasi oleh pandangan hidup sebagai suatu nilai yang menjadi kebiasaan, sifat, dan kekuatan pendorong, membudaya didalam kehidupan suatu kelompok masyarakat maupun organisasi yang tercermin dari sikap kemudian menjadi perilaku, cita-cita, kepercayaan, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai suatu kerja atau bekerja

Menurut Ndraha (2003) mendefinisikan budaya kerja adalah "Budaya kerja merupakan suatu kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan juga kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu kelompok masyarakat".

Pendapat Osborn & Plastrik (2002:252) menerangkan bahwa: "Budaya kerja merupakan seperangkat perilaku perasaan dan juga kerangka psikologis yang terinternalisasi begitu mendalam dan dimiliki bersama-sama oleh anggota organisasi".

2. Terbentuknya Budaya Kerja

Jika dilihat dari fungsi budaya kerja adalah bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia dan juga menanamkan nilai-nilai tertentu yang akan melandasi atau mempengaruhi sikap serta perilaku yang konsisten dan berkomitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan dilandasi suatu keyakinan dan komitmen kuat dapat merefleksikan nilai-nilai tertentu, semisalnya membiasakan kerja yang berkualitas, sesuai standar, dan juga sesuai harapan pelanggan yang efektif atau produktif dan efisien.

Budaya antara organisasi satu dengan yang lainnya biasanya sangat berbeda, hal itu dikarenakan landasan dan juga sikap perilaku yang mungkin dicerminkan oleh setiap orang didalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang tercetak secara positif akan bermanfaat karena semua anggota dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumbang saran, pendapat maupun kritik yang bersifat membangun dari setiap ruang lingkup pekerjaannya untuk kemajuan di lembaga tersebut, namun budaya kerja akan berakibat sangat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mmengemukakan pendapat yang berbeda hal itu disebabkan adanya perbedaan dari setiap individu dalam mengemukakan pendapat, tenaga serta pikirannya, karena setiap individu pasti mempunyai kemampuan dan keahliannya yang sesuai bidangnya masing-masing.

Pada akhirnya setelah interaksi lintas sektoral antar karyawan semakin baik akan dapat menghidupkan semangat kerjasama dalam wujud saling berkoordinasi antara manajemen atau karyawan lintas sektoral, dapat menjaga kekompakan manajemen serta mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, dan mampu saling mengisi maupun melengkapi. Hal inilah yang akhirnya menjadi tujuan bersama dalam rangka untuk membentuk budaya kerja.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai definisi yang sangat dalam, karena akan merubah sikap serta perilaku sumber daya manusia agar mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam menghadapi tantangan di masa depan. Disamping itu masih ada banyak lagi manfaat yang akan muncul seperti kepuasan kerja yang meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin akan meningkat, pengawasan fungsional akan berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi yang menurun, merasa ingin terus belajar, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan dari pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat kita ditarik suatu deskripsi sebenarnya manfaat dari budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), kualitas hasil kerja dan juga kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

3. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja akan menjadi suatu kenyataan melalui proses yang panjang, karena perubahan dari nilai-nilai lama akan menjadi nilai-nilai baru membutuhkan waktu guna menjadi kebiasaan dan harus terus-menerus melakukan penyempurnaan serta perbaikan.

Budaya kerja selalu berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu bangsa atau masyarakat Indonesia yang dikelola sedemikian rupa sehingga berubah menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan sebagai upaya untuk menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan timbul begitu saja, akan tetapi harus diusahakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Menurut Ndraha (2003, h.81), budaya kerja dapat dibagi atas dua unsur, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesenangan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan yang lain, misalnya bersantai, ataupun semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan terhadap pekerjaannya sendiri, atau juga merasa terpaksa melakukan sesuatu pekerjaan hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada saat bekerja, seperti rajin, teliti, berdedikasi, berhati-hati, bertanggung jawab, suka membantu sesama pegawai, cermat, mempunyai kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, atau sebaliknya.

Adapun indikator budaya kerja menurut Ndraha (2003) dapat dikategorikan menjadi tiga:

1. Kebiasaan
Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku yang berdasarkan kesadaran akan hak serta kewajiban, kebebasan dan kewenangan serta tanggungjawab baik pribadi ataupun kelompok di dalam ruang lingkup suatu lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang bisa dianggap lebih kuat dibanding sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap dapat berubah pendiriannya diharapkan tidak jika berdasarkan keteguhan maupun kekuatannya. Maka dapat diterjemahkan bahwa sikap merupakan suatu cermin pola tingkah laku atau sikap yang mungkin sering dilakukan baik dalam keadaan sadar maupun dalam keadaan tidak sadar, karena kebiasaan biasanya sulit diperbaiki dengan cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari sejak lahir, namun dapat diatasi dengan aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi maupun perusahaan.
2. Peraturan
Demi memberikan ketertiban serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan seorang pegawai, maka sangat dibutuhkan adanya peraturan dikarenakan peraturan merupakan bentuk ketegasan dan menjadi bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai

menjadi disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku. Sehingga diharapkan pegawai dapat memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi suatu perusahaan maupun di organisasi.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan suatu penghayatan bagi individu mengenai apa yang lebih penting dan kurang penting, apa yang lebih baik ataupun kurang baik, serta apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menunjukkan diri melalui media tertentu. Nilai bersifat sangat abstrak, hanya dapat diamati ataupun dirasakan jika terekam atau terdapat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan juga budaya kerja tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan diantara keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja yang searah, keserasian dan keseimbangan. Oleh karena itu penilaian dirasakan sangat penting untuk dapat memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar mampu (Placeholder1) memberikan nilai baik secara kualitas ataupun kuantitas.

4. Pengertian Perilaku Pegawai

Perilaku pegawai biasanya lebih kearah pokok kepribadian, karena kepribadian merupakan gambaran perilaku seorang individu. Karakteristik biasanya mencakup sikap patuh, kemalasan, perasaan malu, keagresifan, kesetiaan, ambisi, dan sifat takut. Karakteristik ini bila dilakukan dalam sejumlah situasi biasanya disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin sering karakteristik itu dan semakin sering terjadi didalam berbagai situasi, maka dapat disebut dengan perilaku.

Menurut (Komaruddin, 2003) Komarudin (2003:66), Unsur yang pokok dari pada perilaku pegawai ialah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan. Sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi.

Menurut Soewarno Handyaningrat (2002:87) "Perilaku adalah apa yang kita lakukan tetapi bukan mengapa kita melakukan itu".

Jadi dapat dikatakan bahwa perilaku adalah segala sesuatu atau apa yang kita lakukan. Dari apa yang kita lakukan dapat membentuk suatu kebiasaan, tingkah laku atau perilaku, watak, karakter. Kebiasaan yang sering dilakukan pegawai dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan perilaku pegawai.

Sedangkan menurut Stephen P. Robins (2014:199) menjelaskan bahwa: "Perilaku pegawai merupakan salah satu karakteristik dan tingkah laku yang ada dalam setiap individu atau suatu organisasi yang disitu terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku pegawai meliputi harga diri, kepribadian, kecenderungan untuk menanggung resiko dan pemantauan diri".

5. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan & Hasibuan HMS, 2016) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia atau man power di singkat SDM merupakan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Menurut (Saydam Gozali, 2000) Gouzali Syadam (2000:5) Sumber Daya Manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari human resources. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personnel (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Menurut (Fathoni, 2016) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan indivi

Metode Penelitian

Bentuk Penelitian

Di dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode survey analisis yaitu salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak dengan obyek penelitian pada Kantor Navigasi Kelas III Pontianak.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah :

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.

b. Wawancara

yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara komunikasi langsung dengan responden guna memperoleh informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan.

c. Kuisisioner

yaitu penyampaian sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden guna mengumpulkan informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan.

d. Studi Dokumenter

Study dokumentasi yaitu memperoleh data dari kantor navigasi kelas III Pontianak yang berhubungan dengan masalah yang penulis.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Umar (2003), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 30 orang

b. Sampel

Menurut Kuncoro (2003) "Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara Purposive Sampling yaitu pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja dengan catatan bahwa sampel tersebut representative. Adapun untuk menentukan ukuran sampel yang diambil, penulis menggunakan Teori dari Arikunto (2002), yang menyatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Kriteria sampel yang digunakan peneliti adalah pegawai tetapnya saja . Oleh karena itu, penulis menetapkan 30 orang responden sebagai sampel.

Variabel Penelitian

Variable Penelitian yang digunakan adalah variable penelitian menurut Menurut Ndraha(2003, h. 80) yaitu : Kebiasaan, Peraturan dan Nilai-nilai

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagi berikut :

a. Analisis Deskriptif

Didalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan yaitu Statistik Deskriptif. Analisis persentase adalah suatu mode yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan realitas yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan kuesioner yang disebarakan kemudian dipresentasikan.

b. Analisis Rata-rata (Mean)

\bar{x}	:	Rata-rata dari sampel
x_i	:	Nilai ukuran variabel ke-1
f_i	:	Frekuensi ke-1
n	:	Jumlah data dari sampel

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot f_i}{n}$$

Dimana :

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 5 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif. Kriteria pengklasifikasian merujuk pada pendapat (Husein Umar, 2003) dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rs	:	Rentang skor
n	:	Ukuran sampel
m	:	Jumlah alternatif tiap item

Berdasarkan pedoman diatas, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel Analisis Budaya Kerja Pada Kantor Instalasi Kapal Negara Distrik Navigasi kelas III Pontianak sebagai berikut :

$$Rs = \frac{(4-1)}{4} = 0,75$$

Sehingga rentang skala masing-masing predikat adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,74	:	Sangat tidak baik
1,75 – 2,49	:	Tidak baik
2,50 – 3,24	:	Cukup baik
3,25 – 4,00	:	Baik

Hasil dan Pembahasan

Untuk menguji ke validatan data jawaban responden peneliti menggunakan program SPSS dan dalam uji validitas berikut ini data dikatakan valid bila $R_{hitung} > R_{tabel}$, nilai R_{tabel} dapat diperoleh melalui df (Degree of freedom) = $n - k$ menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban seorang terhadap pertanyaan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliable bila nilai Cronbach's Alpha > 60 Dapat dilihat sebagai berikut :

No	Pertanyaan / kuesioner	R Hitung	R tabel	Status
1	Selalu cermat dalam bekerja.	0,177	0,3610	Tidak Valid
2	Hasil kerja selalu sesuai dengan standar yang ditentukan	0,546	0,3610	Valid
3	Tidak suka menunda-nunda pekerjaan	0,193	0,3610	Tidak Valid
4	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0,524	0,3610	Valid
5	Bekerja dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	0,414	0,3610	valid
6	Berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin	0,478	0,3610	Valid
7	Selalu mentaati peraturan	0,517	0,3610	Valid
8	Datang dan pulang tepat waktu	0,546	0,3610	Valid
9	Bekerja sesuai dengan SOP	0,571	0,3610	Valid
10	Peraturan di kantor tidak memberatkan	0,469	0,3610	Valid
11	Selalu bekerja sesuai aturan	0,407	0,3610	Valid
12	Melakukan komplain jika pekerja tidak sesuai dengan aturan	0,691	0,3610	Valid
13	Mempunyai motivasi kerja yang baik	0,137	0,3610	Tidak Valid
14	Menunjukkan rasa tidak enak (sungkan, malu, rasa bersalah) jika pekerjaan belum selesai	0,478	0,3610	Valid
15	Bersedia membantu teman kerja lainnya	0,582	0,3610	Valid
16	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah	0,546	0,3610	Valid
17	Berani mengakui kesalahan yang telah diperbuat	0,571	0,3610	Valid
18	Selalu menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam bekerja	0,691	0,3610	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,817	0,827	18

Setelah dilakukan perhitungan dari tabel diatas berikut disampaikan rekapitulasi agar bisa dilihat secara keseluruhan bagaimana sebenarnya budaya kerja pada Kantor Instalasi Kapal Negara Distrik

Navigasi Kelas III Pontianak, Untuk lebih jelasnya lagi data yang sudah diolah tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

No	Kuesioner/indikator	Skor	Kriteria
A.	Kebiasaan		
1	Hasil kerja selalu sesuai dengan standar yang ditentukan	3,80	Sangat tinggi
2	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	3,43	Sangat tinggi
3	Bekerja dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	3,57	Sangat tinggi
4	Berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin	3,77	Sangat tinggi
B	Peraturan		
6	Selalu mentaati peraturan	3,63	Sangat tinggi
7	Datang dan pulang tepat waktu	3,80	Sangat tinggi
8	Bekerja sesuai dengan SOP	3,63	Sangat tinggi
9	Peraturan di kantor tidak memberatkan	3,53	Sangat tinggi
10	Selalu bekerja sesuai aturan	3,67	Sangat tinggi
11	Melakukan komplain jika pekerja tidak sesuai dengan aturan	3,67	Sangat tinggi
C	Nilai - Nilai		
12	Menunjukkan rasa tidak enak (sungkan, malu, rasa bersalah) jika pekerjaan belum selesai	3,77	Sangat tinggi
13	Bersedia membantu teman kerja lainnya	3,77	Sangat tinggi
14	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah	3,80	Sangat tinggi
15	Berani mengakui kesalahan yang telah diperbuat	3,63	Sangat tinggi
16	Selalu menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam bekerja	3,67	Sangat tinggi
	Rata - Rata	50,83	
	Rerata	2,82	Tinggi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat diambil kesimpulan adalah uji validitas terdapat 15 pernyataan yang valid dan 3 pertanyaan yang tidak valid sedangkan berdasarkan uji reliabilitas semua jawaban reliable dan diperoleh total rata-rata skor sebesar 50,83 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 2,82. Jadi, berdasarkan perhitungan di atas dapat dikatakan bahwa budaya kerja pada Kantor Instalasi Kapal Negara Distrik Navigasi Kelas III Pontianak masuk dalam kategori tinggi, dengan skor sebesar 2,82 berada pada rentang 2,51 – 3,25.

Referensi

- Arikunto Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulsel*. Rineka Cipta.
- Gering, Supriyadi, & Triguno. (2001). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. .
- Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, S., & Hasibuan HMS. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Husein Umar. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka.
- Jansen Sinamo. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Jimantoro. (2016). Analisis penerapan budaya kerja kaizen pada PT Istana Mobil Surabaya Inda. *Agora*, 4, 127–132.
- Komaruddin. (2003). *Manajemen Berdasarkan Sasaran* (Edisi ketiga). Bumi Aksara.
- Mudrajad Kuncoro. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.
- Osborn, & Plastrik. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Risky Nur Adha, N. Q. A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4.
- Saydam Gozali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Stephen P, Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat.
- Suherman Rosyidi. (2004). *Pengantar Teori Ekonomi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Taliziduhu Ndraha. (2003). *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta.