

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH (UIW) NUSA TENGGARA TIMUR

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur. Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur, apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur dan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur, untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 115 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 89 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi (Adjusted R²).

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden, variabel budaya organisasi memperoleh jumlah indeks sebesar 288,337 dengan rata-rata indeks 96,112 yang berada pada kategori tinggi. Variabel beban kerja memperoleh jumlah indeks sebesar 272,08 dengan rata-rata indeks sebesar 90,693 yang berada pada kategori tinggi. Variabel disiplin kerja memperoleh jumlah indeks sebesar 283,989 dengan rata-rata indeks sebesar 94,663 yang berada pada kategori tinggi. Variabel produktivitas kerja pegawai memperoleh jumlah indeks sebesar 190.281 dengan rata-rata indeks sebesar 95,141 yang berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda $Y=6,279+0,042X_1+0,069X_2+0,355X_3$, diketahui konstanta regresi sebesar 6,279, koefisien regresi budaya organisasi (b) sebesar 0.042, koefisien regresi beban kerja (b2) sebesar 0,069, dan koefisien regresi disiplin kerja (b3) sebesar 0,355. Nilai konstanta sebesar 6,279 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja pegawai sebesar 6,279 satuan. Koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Koefisien regresi beban kerja juga bernilai positif, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif, yang berarti peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 85,696 dan nilai signifikan 0,000. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,743 menunjukkan bahwa sebesar 74,3 % variasi produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 25,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Implikasi terapan. Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur diharapkan terus memperkuat budaya organisasi berbasis nilai-nilai perusahaan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai agar produktivitas kerja pegawai semakin optimal. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu mengelola pembagian beban kerja secara proporsional sesuai kemampuan pegawai sehingga pelaksanaan pekerjaan tetap efektif dan efisien. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas kerja pegawai serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif

Kata kunci : Budaya Organisasi, Behan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.