

KORELASI BUDAYA KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN KOMPARTEMEN INVESTASI PENGEMBANGAN PADA PT.PUPUK KALIMANTAN TIMUR DI KOTA BONTANG

Renni Andriani¹, Ratna Kusuma², Dini Zulfiani³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis korelasi budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian kompartemen investasi pengembangan pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang. Jenis penelitian yang dilakukan dengan penelitian asosiatif. Indikator penelitian ini adalah: 1. Budaya Kerja, meliputi: a. Sikap terhadap pekerjaan; b. Perilaku terhadap pekerjaan. 2. Efektivitas Kerja, meliputi: a. Kualitas kerja; b. Kuantitas kerja; c. Ketepatan waktu; d. Ketepatan dalam menentukan tujuan/sasaran. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, dan angket/kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja memiliki keterkaitan yang kuat terhadap Efektivitas kerja karyawan bagian Kompartemen Investasi Pengembangan. Hal ini dapat dilihat melalui penghitungan menggunakan rumus Korelasi Pearson Product Moment yang menyatakan nilai r adalah sebesar 0,629 dan melalui tabel nilai interpretasi koefisien korelasi menyatakan hubungan kedua variabel kuat.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Efektivitas Kerja dan Korelasi.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberlangsungan suatu organisasi tentu saja bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari suatu organisasi. Sedangkan kinerja dari organisasi bergantung kepada kinerja dari karyawannya yang dimana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi. Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang baik dari karyawannya akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh organisasi tersebut. Sedangkan baik buruknya kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan eksternal. Organisasi yang mampu memanfaatkan peluang yang ada di dalam lingkungan internal dan

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

eksternal memiliki peluang yang besar pula untuk bereksistensi secara baik kepada masyarakat pada umumnya.

Bagi perusahaan besar seperti PT.Pupuk Kaltim khususnya bagian Kompartemen Investasi Pengembangan, karyawan tentunya diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja sebaik mungkin sehingga kinerja dari lembaga tersebut dapat meningkat secara signifikan. Efektivitas kerja karyawan juga dapat dicapai dengan didukung oleh para karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik dan juga pengawasan langsung dari seorang pimpinan.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja dapat dilihat melalui kuantitas maupun kualitas kerja karyawan. Apabila kedua hal ini (kuantitas dan kualitas) dapat dilakukan dengan baik dan benar maka akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik pula kedepannya. Karena kinerja perusahaan yang baik hanya bisa diwujudkan apabila setiap karyawan memiliki tingkat efektivitas yang tinggi dan dapat menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, serta mendorong karyawan untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Oleh karenanya untuk mencipatakan efektivitas kerja yang baik bagi para karyawan, perusahaan tentunya membuat peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut idealnya efektivitas kerja karyawan dapat terwujud dengan baik. Setiap aktivitas para karyawan haruslah digunakan dengan semaksimal mungkin. Karyawan juga dituntut untuk menaati segala ketentuan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukannya. Dalam menghadapi permasalahan efektivitas kerja yang ada, perusahaan telah berupaya melakukan pembaruan strategi. Upaya tersebut merupakan budaya kerja yang dimana sudah dilaksanakan di PT. Pupuk Kalimantan Timur sejak tahun 2004 dan kembali di perbarui pada tahun 2016. Menerapkan budaya kerja di perusahaan memiliki pengaruh dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk 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 kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja disiplin, tanggungjawab ,sesuai ekspektasi, dan juga profesional. Dengan adanya budaya kerja diharapkan dapat berjalan dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Miller (dalam Sutrisno, 2011: 4) yang menyatakan bahwa “Jika nilai-nilai yang positif dalam setiap organisasi dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya kerja yang baik yang dapat merubah perilaku anggota organisasi kearah yang lebih baik pula. Salah satu perubahan tersebut adalah dapat menjadi organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas kerja”. Secara ringkas budaya kerja merupakan strategi pencapaian efektivitas kerja. Dengan menerapkan budaya

kerja tentunya diharapkan dapat membuat efektivitas kerja karyawan lebih meningkat lagi. Budaya kerja juga sangat penting untuk di implementasikan dalam kegiatan organisasi, karena dalam setiap organisasi dibutuhkan budaya kerja guna mencapai efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Korelasi budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian Kompartemen Investasi Pengembangan Pada PT.Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang”.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hadari Nawawi (2003:42) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pendapat lain dari Hasibuan (2003:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hampir sependapat dengan Manullang (2004:198) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja. Selanjutnya berbeda dengan Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Menurut Sunarto (2004:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu :

1. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan intensif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.

Budaya kerja

Menurut Miller (dalam Sutrisno, 2011:4) mengemukakan bahwa jika nilai-nilai yang positif dalam setiap organisasi dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya kerja yang baik yang dapat merubah perilaku anggota organisasi kearah yang baik pula. Salah satu perubahan tersebut adalah dapat menjadi organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas kerja.

Berbeda dengan pendapat Hadari Nawawi (2003:65) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ndraha (2003:80) 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.

Budi Paramita (dalam Ndraha 2002: 81), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Budi Paramita (dalam Ndraha 2002: 81), Budaya kerja diindikasikan sebagai berikut :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu keterbukaan terhadap kerja, kemauan yang kuat dan tanggung jawab.

Menurut Robbins (2007: 22) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

Adapun penjelasan untuk sub indikator di atas sebagai berikut:

- a. Keterbukaan terhadap kerja menurut Moekijat (2007:53) ialah Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
 - b. Kemauan yang kuat menurut Hasibuan (2010:64) adalah dimana karyawan ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan dengan memberikan kemampuan dan upaya terbaiknya untuk perusahaan serta keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan mempelajari tugas dan kewajibannya bagi terwujudnya visi dan misi perusahaan.
 - c. Tanggung jawab menurut Anwar (2013:43) adalah memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job deskripsi. Kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, yaitu bekerja dengan teliti, cermat, saling membantu sesama karyawan dan kerjasama.

Menurut Komarudin (2003: 66), perilaku ialah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku sebagai suatu rangkaian kegiatan, sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan.

Adapun penjelasan untuk sub indikator di atas sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan teliti menurut Costa dan McCrae dalam Feist, J. & Feist, G. J. (2006:37) adalah bekerja dengan tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, focus pada pencapaian dan disiplin diri.
- b. Bekerja dengan cermat menurut Waworuntu (2016:122) adalah bekerja cenderung dengan penuh minat atau perhatian, sungguh-sungguh, rajin dalam melaksanakan seluruh pekerjaan di organisasi.
- c. Saling membantu sesama karyawan menurut Sudimin (2003:3) ialah perilaku karyawan dalam menjaga keberlangsungan proses kerja dalam suatu organisasi dengan membantu karyawan lain yang kurang mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan, dengan adanya karyawan lain yang dapat membantu maka proses kerja tetap dapat berjalan dengan baik.
- d. Kerjasama antar karyawan menurut Moekijat (2007:60) adalah bekerja dalam tim untuk menuju tujuan yang sama secara bersamaan, semua proses pekerjaan akan menjadi lebih efisien karena menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan sesuai dengan kemampuan masing-masing dalam mewujudkan visi misi perusahaan.

Efektivitas kerja

Menurut Martoyo (2002:4) mendefinisikan efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Sedangkan menurut Abdurahmat (2003:92) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Selanjutnya menurut Sumardi (2005: 105), mengemukakan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

Ditinjau dari aspek ketepatan waktu menurut Siagian (2002:171), Efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tetap pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dilakukan untuk melakukan berbagai kegiatan. Dari pengertian diatas berarti efektivitas sebagai orientasi kerja menyoroti empat hal, antara lain :

- a) Sumber daya, dana, sarana, dan prasarana yang dapat digunakan sudah ditentukan atau dibatasi.
- b) Jumlah dan mutu barang atau jasa yang dihasilkan sudah ditentukan.
- c) Batas waktu menghasilkan barang atau jasa tersebut sudah ditentukan.
- d) Tata cara yang ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah ditentukan.

Efektivitas kerja adalah kemampuan kerja bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dengan membawa keuntungan bagi organisasi yang dilihat berdasarkan kualitas kerja, jumlah hasil kerja dan ketepatan waktu. Berkaitan dengan aspek kemampuan melaksanakan tugas maka dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pencapaian efektivitas suatu organisasi, yakni terdiri dari keterampilan, kemampuan dan sikap. Bila kemampuan dan sikap diupayakan untuk ditingkatkan maka hal tersebut akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya sehingga akan tercapai efektivitas yang lebih baik dalam organisasi.

Menurut Yazid (2009:49) dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan:

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.
- 3) Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standar yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
- 4) Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan sesuai dengan sasaran.

Dari konsep yang ada di atas, penulis dapat menguraikan ukuran efektifitas kerja karyawan sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, kerapian. Yang dimaksudkan ketepatan adalah tepat dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan penelitian, ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- b) Kuantitas kerja

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam menggunakan waktu kerja tertentu dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Teori Penghubung

Pada umumnya budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap juga perilaku SDM (sumber daya manusia) yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Hal ini sudah cukup baik namun masih banyak kekurangan dan hambatan yang menimpa yang merupakan suatu hal harus diperbaiki. Misalnya kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan pekerjaan, kerja sama antar karyawan yang masih harus diingatkan, dan peningkatan hasil kerja masih kurang sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya pencapaian efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. hal ini sesuai dengan teori Ndraha (2007:138) bahwa budaya kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Menurut Miller (dalam Sutrisno, 2011:4) mengemukakan bahwa jika nilai-nilai yang positif dalam setiap organisasi dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya kerja yang baik yang dapat merubah perilaku anggota organisasi kearah yang baik pula. Salah satu perubahan tersebut adalah dapat menjadi organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas kerja.

Metode Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau menjelaskan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Dan berdasarkan pada pengukuran dan analisis data, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Pada penelitian ini digunakan analisis korelasi. Uji koefisien korelasi dimaksudkan agar dapat menentukan keeratan hubungan dua variabel yang diteliti. Uji koefisien korelasi dimaksudkan agar dapat menentukan keeratan hubungan dua variabel yang diteliti. Uji korelasi *Pearson Product Moment* ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2013:216).

Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Hasil penelitian melalui Uji Korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki keterkaitan yang kuat terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Kompartemen Investasi Pengembangan. Hal ini dapat dilihat melalui uji korelasi menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang menyatakan (nilai r) adalah sebesar 0,629 dan melalui tabel nilai interpretasi koefisien korelasi menyatakan bahwa hubungan variabel kuat. Melalui teori penghubung budaya kerja dan efektivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Miller (Sutrisno, 2011:4) mengemukakan bahwa jika nilai-nilai yang positif dalam setiap organisasi dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya kerja yang baik yang dapat merubah perilaku anggota organisasi kearah yang baik pula. Salah satu perubahan tersebut adalah dapat menjadi organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas kerja.

Tabel Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:257)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r yakni 0,629 yang artinya kuat. Hal tersebut dapat menjelaskan kepada kita bahwa korelasi antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja bagian Kompartemen Investasi Pengembangan pada PT. Pupuk Kalimantan Timur kuat dengan kata lain variabel tersebut memiliki keterkaitan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bagian Kompartemen Investasi Pengembangan PT. Pupuk Kalimantan Timur, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja yang ada pada Kompartemen Investasi Pengembangan di PT. Pupuk Kalimantan Timur sudah dijalankan dengan cukup baik oleh karyawan. Hal ini berdasarkan dari pengolahan data kuesioner yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang kuat.
2. Efektivitas kerja pada Kompartemen Investasi Pengembangan di PT. Pupuk Kalimantan Timur dapat dikatakan cukup baik. Terlihat dari respon karyawan dari keseluruhan pertanyaan. Dimana karyawan selalu berusaha

untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam hal kuantitas kerja, sebagian kecil karyawan merasa terbebani dengan tuntutan hasil kerja yang diinginkan oleh pimpinan serta kurangnya kemampuan karyawan dalam menghadapi beban kerja yang diberikan. Hal tersebut berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan.

3. Korelasi budaya kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian Kompartemen Investasi Pengembangan pada PT. Pupuk Kalimantan Timur berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh menunjukkan hubungan yang kuat.

Saran

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kompartemen Investasi Pengembangan pada PT. Pupuk Kalimantan Timur, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, Budaya Kerja pada Kompartemen Investasi Pengembangan dinyatakan cukup baik, maka hendaknya kondisi seperti ini harus terus ditingkatkan dengan cara menjalin kerja sama antar karyawan dan pimpinan.
2. Agar budaya kerja benar-benar berdampak positif terhadap efektivitas kerja maka hendaklah karyawan Kompartemen Investasi Pengembangan lebih meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, meningkatkan perilaku terhadap pekerjaan dengan bekerja lebih teliti dan cekatan, meningkatkan kerjasama antar karyawan untuk mendukung budaya kerja tersebut, sehingga karyawan tidak menganggap budaya kerja merupakan beban.
3. Dalam melaksanakan efektivitas kerja, untuk kualitas kerja karyawan lebih meningkatkan hasil kerja juga dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk kuantitas kerja hendaknya pimpinan lebih memperhatikan beban kerja karyawan, untuk ketepatan waktu sebaiknya karyawan lebih memanfaatkan waktu kerja guna tercapainya efektivitas kerja karyawan yang maksimal dan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdurahmat. 2003. *Pengertian Tentang Efektivitas*, (Online), tersedia: http://http://othenk.blogspot.com/2008_2008_11_01_achive.html.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Rosdakarya

- Azwar, Saifuddin. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djokosantoso Moeljono .2005. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan* . Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Feist, J. & Feist, G. J. 2006. *Theories of Personality*. New York:McGraw-Hill Inc.
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada Universitas Press:Yogyakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Gajah Mada University Press:Yogyakarta.
- Harbani Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Malang : Program Sekolah Demokrasi Pla CIDS.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Ghalia Indonesia:Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- M. Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press:Yogyakarta.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung:Alfabeta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, BPFE: Yogyakarta.
- Moekijat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pionir Jaya
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta:Rineka Cipta.
- _____.2005. *Teori Budaya Organisasi*. cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta:Jakarta.
- _____.2007. *Budaya Organisa*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Robbins, SP. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba
- _____. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana
- Roland E. Wolseley dan Laurence R. Campbell dalam Triguno Prasetyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastradipura, Komaruddin. 2003. *Manajemen Marketing*. Bandung: Kappa Sigma
- Sekaran, Uma. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Salemba Empat.

- Soewarno Handayaniingrat. 1996. *Pengantar Ilmu Administrasi & Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- _____. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amus:Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.
- _____. 2003. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sudimin, T. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2002. *Manajemen SDM Birokrasi Publik*. Strategi keunggulan pelayanan publik, YPAPI, Yogyakarta.
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayan Press.
- Yudaruddin, Rizky. 2014. *Statistik Ekonomi*. Yogyakarta: Interpena.
- _____. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

Internet

<http://www.pupukkaltim.com/ina/perusahaan-visi-misi-amp-budaya-perusahaan/#misi>

<http://eprints.ung.ac.id/2754/5/2012-2-87203-211408120-bab2-28012013045903.pdf&ved>

Jurnal

“Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan dan Diklat Daerah Kabupaten Nunukan”, 2015, dalam http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/09/E-JOURNAL_RINI

“Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara”, 2013, dalam <http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/201/09/02> format artikel ejournal mulai hlm genap