

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.885>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

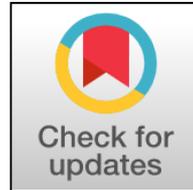
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Work From Home on The Productivity of Civil Servants at The Public Works Office

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Work From Home terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum

Isma Dewi Nurhayati, isma.dewi1977@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Komala Sari, dewikomalasari@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aims to find out the influence of Organizational Culture on employee work productivity. To find out the effect of work discipline on employee work productivity. To find out the effect of Work From Home on employee work productivity. And to find out the influence of Organizational Culture, Work Discipline and Work From Home simultaneously on employee work productivity in the Pu Bina Marga Prov Jatim Office. This type of research is a study that uses quantitative methods. The location of the study this time, researchers took objects at the Pu Bina Marga Prov Jatim Office. The population used in this study was 134 employees, with sampling that is Simple Random Sampling. There were 100 respondents. Data collection using questionnaires. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture has an effect on employee work productivity. Work discipline affects employee productivity. Work From Home affects employee work productivity and Organizational Culture, Work Discipline and Work From Home simultaneously affect employee work productivity in PU Bina Marga East Java Province

Published date: 2022-10-21 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien di era persaingan global saat ini, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output". Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [1].

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam organisasi yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [2]. Sehingga proses memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diimplementasikan dalam kinerja perusahaan hingga tercapainya produktivitas kerja.

Produktivitas merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa selain itu juga berdampak pada peningkatan *Standard* hidup. produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan, produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan [3].

Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Salah satunya adalah Budaya organisasi, Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi [4].

Adanya budaya organisasi pada suatu perusahaan bertujuan sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai/pegawai profesional yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Semakin efektif pelaksanaan budaya organisasi, maka akan semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 30,61%. Sejalan dengan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Iran sebesar 49,2%. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan administratif [5].

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja ialah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna yang selanjutnya diwujudkan dalam aktivitas kerja. Disiplin kerja merupakan indikator dari produktivitas kerja yang terdiri dari Kehadiran yang sah selama setahun yaitu menyangkut absensi pegawai selama setahun, Ketaatan/kepatuhan terhadap jam kerja yaitu menyangkut ketaatan pegawai dalam jam datang atau pulang kerja selama setahun dan Kepatuhan mengikuti kegiatan/aturan yaitu menyangkut kehadiran pegawai dalam kegiatan atau aturan perusahaan [6]. Dengan tata tertib yang baik, maka diharapkan efisiensi dan efektifitas kerja dapat meningkat.

Di Awal tahun 2020 sebuah wabah yang cukup mematikan melanda hampir di seluruh dunia sebanyak 189 negara mengkonfirmasi atas kasus wabah ini. Penyakit ini adalah Coronavirus atau yang kini disebut dengan COVID-19. Wabah ini berawal dari sebuah kota di Provinsi Hubei, Tiongkok yaitu Wuhan yang diketahui oleh pemerintah Cina pada awal munculnya wabah ini berjumlah sekitar 266 orang. Pada mulanya salah satu peneliti dari Cina menemukan bahwa virus ini berasal dari hewan yaitu kelelawar. Hal ini diketahui bahwa penduduk Cina hobi memakan makanan yang "eksotik" seperti kelelawar, babi, anjing dan hewan-hewan ekstrim lainnya. Tetapi penelitian ini perlu ditindak lanjuti karena untuk mengetahui riwayat penderita pernah berinteraksi dengan satwa liar. Dengan adanya pandemic virus Covid-19 ini yang menyebar ke seluruh dunia maka menyebabkan terbatasnya

aktivitas kegiatan manusia, sektor - sektor industri atau perusahaan menurunkan atau bahkan menghentikan produktivitasnya. Pandemi virus corona ini pun bahkan mampu memukul kemunduran ekonomi hampir seluruh dunia.

Hingga saat ini, Indonesia sudah mengkonfirmasi kasus positif mencapai 174,796 dimana sebanyak 125,959 dinyatakan sembuh, 7,417 meninggal, dan 172.053 negatif. Pemerintah Indonesia melakukan beberapa pencegahan untuk mengurangi persebaran COVID-19 diantaranya melakukan *social distancing*, membatasi jam operasional angkutan umum, isolasi diri dirumah, *work from home*, dan *school from home*. Salah satu kebijakan yang mendapat banyak perhatian adalah *work from home*. Dengan adanya wabah atau pandemic virus ini, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas perusahaan, umumnya perusahaan mengurangi produktivitasnya. Melalui keputusan gubernur pada masing - masing daerah umumnya diberlakukan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana setiap aktivitas orang maupun usaha lainnya dibatasi untuk mencegah penularan virus ini. WFH ini merupakan pengalihan pekerjaan yang sebelumnya oleh pegawai dikerjakan di kantor namun selama pandemic ini ada, dikerjakan dirumah. Melalui WFH ini beban kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, maka harus dilakukan oleh pegawainya dirumah. Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan "melarang" karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah [7].

Peranan karyawan tentu berkaitan dengan bagaimana kuantitas kerjanya, kualitas kerjanya, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disatukan dalam aspek produktivitas kerja karyawan, yang artinya apabila semakin tinggi produktivitas kerja pegawai, maka akan berdampak pula kepada optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi suatu lembaga atau instansi yang dihuni oleh pegawai tersebut. Namun, perlu diketahui pula ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya produktivitas kerja pegawai, salah satunya *work from home* tersebut.

perbandingan antara pegawai yang datang ke kantor, dengan pegawai yang bekerja di rumah adalah pegawai yang bekerja di rumah lebih bahagia dan kecil kemungkinannya untuk berhenti dan para pegawai di rumah tersebut bahkan bekerja lebih produktif. pengaturan WFH terjadi terutama di negara-negara di mana jarak kekuasaan yang tinggi menekankan pengawasan dan hukuman yang lebih tinggi kepada pekerja dan masih merupakan gaya manajerial yang disukai, seperti Indonesia, Cina, India, dan Thailand. Untuk perusahaan dengan gaya manajerial yang mengandalkan kekuatan seperti itu, WFH dapat dilihat sebagai ancaman terhadap produktivitas karena pengawasan tatap muka tidak dapat dilakukan. Di sisi lain, tidak semua pekerja memiliki sikap positif dan rasa kesiapan terhadap penerapan WFH dan memiliki pengaturan WFH yang tidak disengaja menambah sebagai pemicu potensial di atas yang disebabkan oleh tuntutan manajemen dan kurangnya kepercayaan [8].

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang kemudian disingkat menjadi DPU Bina Marga Prov.Jatim merupakan sebuah organisasi naungan pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan, pemeliharaan dan rehabilitasi infrastruktur jalan dan jembatan. DPU Bina Marga Sendiri terletak di Jl. Gayung Kebonsari No 167, Kec. Gayungan Kota Surabaya.

DPU Bina Marga memiliki visi menyediakan infrastruktur jalan provinsi yang aman, nyaman, dan lancar dalam mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat Jawa Timur. Dalam mencapai tujuan organisasinya, DPU Bina Marga Prov. Jatim dituntut untuk mampu menjaga semangat kerja para pegawainya melalui faktor produktivitas kerja. DPU Bina Marga Prov.Jatim juga memiliki peran yang penting bagi perkembangan Indonesia dalam hal penyediaan infrastruktur jalan dan jembatan sehingga organisasi harus mampu mengolah produktivitas kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Jika di lihat pada budaya organisasi para pegawainya instansi ini sangat baik, hal ini dibuktikan dengan tidak hanya sebatas slogan saja, namun sudah menjadi kebiasaan dari karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Surabaya yang antara lain 10 budaya malu yaitu Terlambat masuk kantor, Tidak ikut apel pagi, Tidak masuk kerja tanpa alasan penting, Sering minta ijin tidak masuk kerja, Bekerja tanpa program kerja, Pulang kantor seelum waktunya, Sering meninggalkan kantor tanpa alasan penting, Bekerja tanpa bertanggung jawab, Pekerjaan terbengkalai, Bepakaian seragam tidak rapi. Disamping itu budaya kerja juga diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan meliputi, bekerja sesuai dengan tupoksi yang terprogram dengan baik, peningkatan kompetensi yang terus dilakukan, adanya rapat staf Dinas PU setiap bulan untuk mengetahui capaian kinerja, dan lain sebagainya. Sehingga pegawai yang bersangkutan akan selalu berusaha memperbaiki hasil kerjanya.

Begitu pula dengan *Work From Home* pada pegawai. Dengan cepatnya teknologi digital yang berkembang, tidak ada batasan waktu atau ruang atau lokasi untuk bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa lingkungan kerja di abad-21 ini telah mengubah gagasan tempat kerja dengan budaya "bekerja di mana saja, di mana saja, kapan saja" membuat pegawai memiliki tingkat *Work From Home* yang dapat dikatakan bagus.

Namun berdasarkan pengamatan peneliti, masih terdapat kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi dimana *work from home* para pegawai dapat dikatakan bagus dan budaya organisasi pada diri karyawan itu baik namun pegawai belum mencapai produktivitas kerja. Dimana produktivitas kerja disini dilihat dari produktivitas pegawai terhadap administrasi kantor yang masih belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Surabaya masih kurang optimal sehingga perlu untuk ditingkatkan kembali. Produktivitas karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Surabaya diukur dari pelaporan pengelolaan jalan dan jembatan serta RAB perbaikan kerusakan jalan, akibat pandemi, produktivitas mengalami menurun mobilitas divisi survey lapangan yang menurun sehingga karyawan kantor membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pengerjaan laporan Pengelolaan jalan dan jembatan. Adapun penyelesaian atau realisasi hasil penyelesaian laporan SKP atau Sasaran Kerja Pegawai minimal 90% tiap bulannya, dalam periode Januari-Desember 2020 hanya terdapat 5 bulan yang mencapai target diatas 90%, yaitu pada bulan januari, maret, september, november dan desember, selain bulan tersebut belum mencapai target realisasi diatas 90% dikarenakan pandemi covid 19. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Surabaya masih kurang optimal sehingga perlu untuk ditingkatkan kembali

Indikasi masalah lain yang ditemukan di lokasi penelitian, terkait dengan kedisiplinan pegawai pernyataan narasumber Ibu Ana, mengatakan bahwa kedisiplinan masih belum optimal. Jika sebelum adanya *work from home* DPU Bina Marga menerapkan peraturan pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) prestasi kerja pada tingkat kehadiran. Dimana pemotongan dikenakan kepada pegawai yang tidak masuk kantor baik dengan surat keterangan ataupun tidak dengan surat keterangan, terlambat datang atau datang lebih dari pukul 07.00 WIB dan pulang sebelum waktunya atau pulang sebelum pukul 15.30 WIB, lupa absen, dan tidak ikut atau terlambat senam pada hari jumat. Ketidak disiplin tersebut yaitu saat absensi menggunakan *manual*, kebijakan ini dimulai sejak adanya pandemi, hal ini terlihat, beberapa karyawan yang melakukan absensi diluar batas jam yang ditentukan, kemudian akibat adanya *work from home* di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Surabaya sendiri juga tidak ada aturan terkait jam istirahat sehingga para pegawai kurang tertib dalam melaksanakan jam istirahat, misalnya saja untuk isihoma pegawai harus mampu mengatur waktu yang dimiliki dengan mempertimbangkan beban pekerjaan mereka sendiri. Adapun data kedisiplinan dari absensi pegawai tingkat absensi dari pegawai, dalam tahun 2020 masih dibawah ketentuan dari perusahaan yaitu 90% tingkat absensi tiap bulannya, hal ini juga dikuatkan dengan data keterlambatan yang ketentuannya yaitu dibawah 5%. Berdasarkan hal tersebut, tingkat disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur masih rendah.

Permasalahan-permasalahan seperti tersebut di atas tentu harus segera dibenahi karena menghambat produktivitas kerja karyawan yang berdampak pula pada tidak optimalnya tugas dan fungsi yang dijalankan pada Dinas PU Bina Marga Prov Jatim. Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji produktivitas kerja, *work from home*, budaya organisasi, dan disiplin pegawai dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Work From Home terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur di Surabaya**".

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [9]. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi sesuai dengan tujuan penelitian yaitu Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan *Work From Home* secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas PU Bina Marga Prov Jatim.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah dinas yaitu Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jl. Gayung Kebonsari No 167, Kec. Gayungan Kota Surabaya.

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Identifikasi Variabel

Variabel bebas atau variabel independen variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan *work from home* (X₃). Variabel terikat atau juga disebut dengan variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2016). Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Indikator Variabel

Indikator variabel dan skala pengukuran variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan *work from home* (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat di lihat pada tabel berikut.

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Budaya organisasi (X1)	Norma Dominan Aturan Iklim organisasi	Interval
2	Disiplin kerja (X2)	Ketepatan Waktu Pemanfaatan Sarana Tanggung Jawab Yang Tinggi Ketaatan Terhadap Peraturan	Interval
3	Work From Home (X3)	Ruang Waktu Peran sosial	Interval
4	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai Semangat kerja Pengembangan diri Mutuefisiensi	Interval

Table 1. Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai DPU Bina Marga Prov. Jatim yang berjumlah 134 pegawai. Jadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 134 orang karyawan.

Sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [9]. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik *propability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk yang di pilih menjadi pengambilan sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini di lakukan secara acak atau *Simple Random Sampling*, *Simple Random Sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk memastikan atau menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 100 responden.

Jenis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini juga beberapa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menanyakan ke beberapa orang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang secara tidak langsung.

Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer dalam penelitian ini di dapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner yang meliputi angket tentang responden mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan *Work From Home* terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini akan diukur dengan skala *likert*. bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan untuk keperluan penelitian kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut :

1. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki bobot 1
2. Untuk jawaban tidak setuju (TS) memiliki bobot 2
3. Untuk jawaban netral (N) memiliki bobot 3
4. Untuk jawaban setuju (S) memiliki bobot 4
5. Untuk jawaban sangat setuju (SS) memiliki bobot 5

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini metode analisis yang di gunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Produktivitas kerj

a = Intersep atau konstanta

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

b₃ = koefisien regresi X₃

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = *Work From Home*

e = *Standart Error* (tingkat kesalahan)

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis penelitian ini, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif. Analisis ini menggunakan uji F maupun uji t. Proses ini dibantu dengan program SPSS.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh-pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H₁) diterima dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari *alpha* 0,10, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H₁) diterima dan menolak hipotesis nol (H₀), dan sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016) uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Dimana apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel}, maka terdapat alasan yang kuat dari hipotesis satu (H₁) untuk diterima dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan dengan ketentuan nilai sigifikan lebih dari 0,10, maka terdapat alasan untuk hipotesis satu (H₁) diterima dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian sebaliknya.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependennamat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen [10].

Hasil dan Pembahasan

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 100

responden. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, Masa kerja dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti dibawah ini.

Hasil uji karakteristik responden Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur ditunjukkan pada tabel berikut.

Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	45	45%
Perempuan	55	44%
Usia		
17-25 Th	36	36%
26-35 Th	47	47%
36-40 Th	17	17%
Pendidikan		
SMA	17	17%
Sarjana/Diploma	83	83%
Masa Kerja		
< 1 tahun	4	4%
1-2 tahun	29	29%
2-5 tahun	50	50%
> 5 tahun	17	17%

Table 2. Karakteristik Responden Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dari 100 responden dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 45 orang, dengan persentase sebesar 45%. Sedangkan responden perempuan sebesar 55 Orang atau sebanyak 55 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Responden karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang paling tinggi persentasenya yakni usia diatas 26-35 tahun sebanyak 47 konsumen atau sebesar 47%, karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang paling tinggi persentasenya memiliki pendidikan terakhir sebagai Sarjana/Diploma sebanyak 87 responden atau sebesar 87%, kemudian SMA sebanyak 17 responden dengan presentase 17 dan sebagian besar responden karyawan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur memiliki masa kerja antara 2-5 tahun, sebanyak 50 responden atau 50%.

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B		
1	(Constant)	1.734	1.652	1.050
	Budaya Organisasi (X1)	.493	.074	.220
	Disiplin Kerja (X2)	.314	.152	.032
	Work From Home (X3)	.284	.201	.124
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Table 3. Regresi Linier Berganda Sumber : Output Data SPSS, 20.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,734 + 0,493 X_1 + 0,314 X_2 + 0,284 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Berdasarkan persamaan diatas dapat dijabarkan Konstanta sebesar 1,734, artinya apabila Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan *Work From Home* tidak ada atau nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja nilainya sebesar 1,734
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,493, artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,493 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja . Apabila Budaya Organisasi semakin bagus maka bisa membuat Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,314, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja mengalami peningkatan yang cukup berarti, sebesar 0,314 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja . Semakin tinggi Disiplin Kerja yang ditetapkan maka akan semakin turun Produktivitas Kerja oleh karyawan
4. Koefisien regresi variabel *Work From Home* (X_3) sebesar 0,284, artinya apabila *Work From Home* ditingkatkan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja mengalami kenaikan yang relatif besar yaitu sebesar 0,284 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara *Work From Home* dengan Produktivitas Kerja . Apabila *Work From Home* semakin baik maka bisa membuat Produktivitas Kerja karyawan meningkat.

Hasil Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	1.734		1.652	1.050
	Budaya Organisasi (X1)	.493		.074	.220
	Disiplin Kerja (X2)	.314		.152	.032
	Work From Home (X3)	.284		.201	.124
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Table 4. Analisis parsial (t) Sumber : Output Data SPSS, 20.0

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	418.459	3	83.692	28.799	.008a
	Residual	261.541	96	2.906		
	Total	680.000	99			
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Work From Home						

Table 5. Analisis F hitung Sumber : Output Data SPSS, 20.0

Dari hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa : F hitung sebesar 28,799 dan Ftabel sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan 0,008 dibawah 0,05 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan *Work From Home* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja .

1. Pada Variabel Budaya Organisasi nilai signifikan sebesar 0,011 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja
2. Pada Variabel Disiplin Kerja nilai signifikan sebesar 0,027 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja
3. Pada Variabel *Work From Home* nilai signifikan sebesar 0,023 dibawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	.854	.731	.166		3.04770	
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Work From Home						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Table 6. Koefisien determinasi Sumber : Output Data SPSS, 20.0

Dari hasil tampilan output SPSS model summary besarnya R square (R²) adalah 0,731 yang berarti kuat ketepatannya. Hal ini berarti 73,1 % variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; *Work From Home*, sedangkan sisanya 26,9 % dijelaskan oleh faktor yang lain diluar model atau diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dan memiliki hubungan positif. sehingga semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa indikator norma memiliki tanggapan yang paling baik, hal ini menunjukkan norma budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sangat dijunjung tinggi dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan

budaya organisasi akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. bahwa Semakin jelas terbukti bahwa hanya organisasi/perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari pegawai, dan (pada akhirnya) meningkatkan keuntungan organisasi"[11].

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [12], membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [13], yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dan memiliki hubungan positif. sehingga semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa indikator Ketepatan waktu memiliki tanggapan yang paling baik, hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dan juga bersikap tertib dengan peraturan yang ada

Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [14] yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Mata “Dr.YAP” Yogyakarta. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh [15] membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng. Dimana pada kedua penelitian tersebut disiplin kerja menjadi pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Hubungan antara *Work From Home* dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa variabel *Work From Home* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dan memiliki hubungan positif. sehingga semakin baik *Work From Home* maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa indikator peran sosial memiliki tanggapan yang paling baik, hal ini menunjukkan penerapan *work from home* karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan selama diberlakukannya *Work From Home*

Bagi manajemen dengan adanya WFH, perusahaan akan bisa langsung menilai produktivitas *person to person* secara langsung. Karena WFH membuat karyawan bekerja mandiri. Disisi perusahaan bisa melihat kapasitas dan kapabilitas dari tiap karyawan yang selama ini mungkin belum terlihat secara nyata. Manfaat lain yaitu akan mudah melihat kreativitas dan etos kerja yang tinggi bagi mereka yang memang memiliki skill di atas rata-rata [16]. Penelitian tentang pengaruh *Work From Home* terhadap produktivitas kerja karyawan sebelumnya sudah diuji membuktikan bahwa *Work From Home* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti menyatakan bahwa *Work From Home* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis ketiga membuktikan *Work From Home* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur
4. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis keempat membuktikan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan *Work From Home* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur

References

1. Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
2. Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
3. Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
4. Schein, Edgar H. 2014. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
5. Risnawan, Wawan. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis
6. Ananta F, dan Adnyani D. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur- Denpasar. E-jurnal Manajemen Unud. Vol 5, No. 2. ISSN : 2303- 8912.
7. Mustajab, Duta, A. B. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. The International Journal Of Applied Business, 13-21
8. Bloom, Nicholas. 2014. To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home. Harvard Business reviews
9. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
10. Ghozali, Imam. 2018. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
11. Moehersono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
12. Masuku, Suhardiman, dkk. 2019. “pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrido Cabang Manado. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 821 - 830
13. Jemi, dkk (2018) “Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. Vol. 4 No. 2. Desember 2018 p-ISSN : 2476-910X e-ISSN : 2621-8291
14. Radito, Th. A. (2016) “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, [S.l.], v. 3, n. 2, sep. 2016. ISSN 2252-5483
15. Suprpto, Ribut .2016. “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang pembantu genteng Banyuwangi. Istiqro’ : Jurnal Hukum Islam,

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.885>

Article type: (Human Resource Management)

Ekonomi dan Bisnis Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016, ISSN : 2460-0083

16. Holland, S. J., Simpson, K. M., Dalal, R. S., & Vega, R. P. 2016. I can't steal from a coworker if I work from home: Conceptual and measurement-related issues associated with studying counter productive work behavior in atele work setting. *Human Performance*. Volume 29, 2016 - Issue 3
<https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1160094>