Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakter Individu Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Andri Yuliarto[1], Ujang Syahrul Mubarrok[2]
[1]KPP Bea Dan Cukai Kediri
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri
Email: andriyuliarto@gmail.com

Abstract

Employee work productivity is an important element of public organizational success because it reflects employees' ability to produce effective, efficient, high-quality work in accordance with established targets. This study examines the effects of Work Culture and Individual Characteristics on Employee Work Productivity at the Kediri Middle-Type Customs and Excise Supervision and Service Office. The study employed a quantitative, verificative, explanatory research design. The population consisted of 82 employees, and 70 employees were selected through purposive sampling based on three criteria: not being assigned outside the city, serving in executive positions, and being under 50 years of age. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0 through measurement-model assessment, structural-model assessment, and bootstrapping. The results show that Work Culture has a positive and significant effect on Work Productivity ($\beta = 0.659$; $t = 7.744$; $p < 0.001$), while Individual Characteristics also have a positive and significant effect ($\beta = 0.312$; $t = 3.567$; $p < 0.001$). The R^2 value of 0.872 indicates that Work Culture and Individual Characteristics explain 87.2% of the variance in Work Productivity. Work Culture is the dominant predictor with $f^2 = 1.084$, whereas Individual Characteristics have $f^2 = 0.244$. The findings indicate that strengthening attitudes toward work, work behavior, and discipline, together with employees' abilities, values, attitudes, and interests, can improve work productivity. Interpretation should nevertheless consider that discriminant validity was not fully established.
Keywords: work culture; individual characteristics; work productivity

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara, keberhasilan pelayanan publik tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, tetapi juga pada nilai kerja, karakter individu, serta kemampuan menghasilkan pekerjaan secara produktif. Produktivitas menjadi salah satu ukuran penting karena menunjukkan kemampuan pegawai memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan keluaran yang efektif dan efisien.

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, sikap, dan pola perilaku yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam bekerja. Dunggio (2020) menjelaskan budaya organisasi sebagai nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi dan menjadi filosofi kerja anggota. Budaya kerja yang kuat dapat mengarahkan pegawai pada disiplin, tanggung jawab, ketelitian, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini, Budaya Kerja direpresentasikan melalui sikap terhadap pekerjaan, perilaku saat bekerja, dan disiplin kerja.

Selain budaya kerja, karakter individu merupakan faktor internal yang membedakan perilaku setiap pegawai. Karakter individu mencakup kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang memengaruhi cara pegawai memahami tugas, mengambil keputusan, berinteraksi, serta menyelesaikan pekerjaan. Keragaman karakter dapat menjadi sumber kekuatan apabila organisasi mampu mengarahkan kemampuan dan sikap pegawai sesuai kebutuhan tugas.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan menghasilkan keluaran dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Rohim dan Irayanti (2022) mengaitkan produktivitas dengan efisiensi produktif dan mengukurnya melalui kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Temuan penelitian lain juga menunjukkan bahwa berbagai faktor internal maupun organisasional dapat memengaruhi produktivitas, antara lain kompetensi (Ndruru, 2022), karakteristik individu dan motivasi (Susanti et al., 2023), serta komunikasi dan lingkungan kerja (Silalahi et al., 2023).

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam tesis menunjukkan dukungan terhadap

pengaruh budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas, tetapi dilakukan pada objek yang beragam. Umboh et al. (2015) menemukan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas PNS pada BPTP Sulawesi Utara. Fazila (2023) menunjukkan karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Rini (2021) juga menemukan bahwa budaya kerja dan karakter individu berpengaruh terhadap produktivitas ASN pada kantor camat se-Kabupaten Tapin. Ramadhani (2024) menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas personel TNI. Perbedaan konteks organisasi tersebut memberikan dasar untuk menguji hubungan yang sama pada instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri memiliki tugas pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai yang menuntut ketelitian, disiplin, integritas, efektivitas, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Karakter Individu terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja

Budaya kerja membentuk pedoman perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Nilai yang tertanam dalam organisasi dapat memengaruhi cara pegawai memandang pekerjaan, menjalankan tanggung jawab, menaati peraturan, dan berinteraksi dengan rekan kerja. Ketika budaya kerja mendorong sikap positif terhadap pekerjaan, tanggung jawab, ketelitian, kesediaan membantu, dan disiplin, pegawai memiliki kondisi yang lebih mendukung untuk menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Bukti empiris pada Umboh et al. (2015), Fazila (2023), Rini (2021), dan Ramadhani (2024) memberikan dukungan terhadap peran budaya organisasi/kerja dalam produktivitas.

H1: Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Karakter Individu dan Produktivitas Kerja

Karakter individu merupakan ciri yang membedakan cara setiap pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak dalam pekerjaan. Kemampuan mendukung penyelesaian tugas; nilai memberikan dasar mengenai pentingnya pekerjaan; sikap menentukan respons positif terhadap tuntutan kerja; dan minat mendorong keterlibatan serta keinginan berkembang. Pegawai dengan karakter yang mendukung pekerjaan memiliki potensi lebih besar untuk bekerja mandiri, bertanggung jawab, terbuka terhadap kritik, dan meningkatkan kompetensi. Fazila (2023), Susanti et al. (2023), dan Rini (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan dengan produktivitas kerja.

H2: Karakter Individu berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, bersifat verifikatif, dengan metode explanatory research. Objek penelitian adalah pengaruh Budaya Kerja dan Karakter Individu terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

Populasi penelitian terdiri atas 82 pegawai. Sampel sebanyak 70 pegawai ditentukan melalui purposive sampling dengan kriteria pegawai yang tidak sedang ditugaskan di luar kota, pegawai bagian pelaksana, dan pegawai berusia di bawah 50 tahun.

Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-5. Budaya Kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu sikap terhadap pekerjaan, perilaku saat bekerja, dan disiplin kerja. Karakter Individu diukur melalui kemampuan (ability), nilai (value), sikap (attitude), dan minat (interest). Produktivitas Kerja diukur melalui kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Analisis data dilakukan dengan SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4.0. Model pengukuran dievaluasi melalui outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Fornell-Larcker Criterion, Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Model struktural dievaluasi melalui R^2, f^2, VIF, koefisien jalur, t-statistics, p-values, serta bootstrapping untuk pengujian hipotesis.

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	56	80,0%
Jenis kelamin	Perempuan	14	20,0%
Usia	21-30 tahun	27	38,6%
Usia	31-40 tahun	23	32,9%
Usia	41-50 tahun	20	28,6%
Pendidikan	SMA	1	1,4%
Pendidikan	D1	16	22,9%
Pendidikan	D3	18	25,7%
Pendidikan	S1	25	35,7%
Pendidikan	S2	10	14,3%

Responden didominasi laki-laki sebanyak 56 orang atau 80,0%. Kelompok usia terbesar berada pada rentang 21-30 tahun sebanyak 27 orang atau 38,6%, sedangkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah S1 sebanyak 25 orang atau 35,7%.

Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	rho_a	rho_c
Budaya Kerja	0,554	0,898	0,902	0,918
Karakter Individu	0,533	0,781	0,783	0,851
Produktivitas Kerja	0,700	0,975	0,975	0,977

Seluruh konstruk memiliki AVE di atas 0,50 dan nilai reliabilitas di atas 0,70 sehingga validitas konvergen serta konsistensi internal dinilai memadai. Namun, validitas diskriminan belum terpenuhi. Fornell-Larcker menunjukkan akar kuadrat AVE Budaya Kerja 0,744 lebih rendah daripada korelasinya dengan Karakter Individu 0,825 dan Produktivitas Kerja 0,917; akar kuadrat AVE Karakter Individu 0,730 lebih rendah daripada korelasinya dengan Budaya Kerja 0,825 dan Produktivitas Kerja 0,856; sedangkan akar kuadrat AVE Produktivitas Kerja 0,837 lebih rendah daripada korelasi dengan Budaya Kerja 0,917 dan Karakter Individu 0,856.

HTMT juga belum memenuhi kriteria < 0,90, yaitu Budaya Kerja-Karakter Individu sebesar 0,981, Budaya Kerja-Produktivitas Kerja sebesar 0,977, dan Karakter Individu-Produktivitas Kerja sebesar 0,978. Temuan ini menunjukkan kedekatan empiris yang sangat kuat antar konstruk dan perlu menjadi pertimbangan dalam menafsirkan koefisien struktural.

Evaluasi Model Struktural

Ukuran	Budaya Kerja	Karakter Individu	Keterangan
f^2 terhadap Produktivitas Kerja	1,084	0,244	Besar; Sedang
VIF	3,124	3,124	Di bawah batas 5 pada tesis

Nilai R^2 Produktivitas Kerja sebesar 0,872 dan R^2 adjusted sebesar 0,868. Artinya, Budaya Kerja dan Karakter Individu menjelaskan 87,2% variasi Produktivitas Kerja, sedangkan 12,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Effect size Budaya Kerja sebesar 1,084 berada pada kategori besar dan lebih tinggi dibandingkan Karakter Individu sebesar 0,244 yang berada pada kategori sedang. Nilai VIF kedua prediktor sebesar 3,124 berada di bawah batas 5, meskipun cukup dekat dengan 3,30 yang dibahas dalam naskah sebagai kriteria yang lebih ketat.

Pengujian Hipotesis

Hubungan	β	t-statistics	p-value	Keputusan
Budaya Kerja -> Produktivitas Kerja	0,659	7,744	< 0,001	H1 diterima
Karakter Individu -> Produktivitas Kerja	0,312	3,567	< 0,001	H2 diterima

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan koefisien jalur 0,659, t-statistics 7,744, dan $p < 0,001$. Hasil ini berarti peningkatan budaya kerja yang tercermin dalam sikap terhadap pekerjaan, perilaku saat bekerja, dan disiplin kerja diikuti peningkatan produktivitas pegawai. Budaya kerja yang positif membentuk kebiasaan kerja yang terarah, meningkatkan tanggung jawab, ketelitian, dan kepatuhan terhadap waktu serta prosedur, sehingga pemanfaatan sumber daya dan hasil kerja menjadi lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan Umboh et al. (2015), Fazila (2023), Rini (2021), dan Ramadhani (2024). Nilai f^2 sebesar 1,084 menegaskan bahwa Budaya Kerja merupakan prediktor paling dominan dalam model.

Pengaruh Karakter Individu terhadap Produktivitas Kerja

Karakter Individu berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan koefisien jalur 0,312, t-statistics 3,567, dan $p < 0,001$. Kemampuan kerja, nilai yang dimiliki pegawai, sikap positif terhadap pekerjaan, serta minat untuk terus berkembang membantu pegawai menyelesaikan tugas secara mandiri, beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, menerima umpan balik, dan meningkatkan hasil kerja. Hasil ini konsisten dengan Fazila (2023), Susanti et al. (2023), dan Rini (2021). Nilai f^2 sebesar 0,244 menunjukkan kontribusi praktis kategori sedang; pengaruhnya nyata, tetapi tidak sebesar Budaya Kerja.

D. Kesimpulan

Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri. Karakter Individu berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri.

KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri perlu memperkuat budaya kerja melalui pembiasaan disiplin waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, ketelitian, perilaku kerja positif, serta keteladanan pimpinan dan pegawai senior. Karakter individu dapat dikembangkan melalui pelatihan, mentoring, coaching, penguatan nilai organisasi, dan kesempatan peningkatan kompetensi. Sistem kerja juga perlu mendukung pemanfaatan waktu, teknologi, fasilitas, dan sumber daya secara efektif agar produktivitas dapat meningkat secara berkelanjutan.

E. Daftar Pustaka

Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7*(1), 1-9. https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114

Fazila, F. (2023). *Pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang].

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Ndruru, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 5*(2), 64-72. https://doi.org/10.57094/jim.v5i2.604

Ramadhani, P. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].

Rini, E. S. (2021). Pengaruh efektifitas kepemimpinan, budaya kerja dan karakter individu terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Camat se-Kabupaten Tapin. *Kindai, 17*(3), 347-361. https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.619

Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*

Dewantara, 5(1), 1-8. https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.958

Silalahi, J. J., Rajab, A., & Hanum, A. (2023). Pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Triroyal Timurraya di Medan. *Journal Economic Management and Business, 2*(1), 1-11. https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i1.3418

Susanti, R., Salfadri, & Yuliastanty, S. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 1*(2), 146-153. https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.851

Umboh, B., Rorong, A., & Londa, V. (2015). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik, 2*(30).