

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Apakah Ada Pengaruh Terhadap Ketenangan Kerja?

Nunung Nurhayati

Universitas Wiralodra, Jln. Ir. H. Juanda Km 3 Indramayu, hajinunung86@gmail.com

Diterima 15 September 2022, disetujui 26 Oktober 2022, diterbitkan 31 Oktober 2022

Pengutipan: Nunung Nurhayati. (2022). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Apakah Ada Pengaruh Terhadap Ketenangan Kerja. *Gema Wiralodra*, 13(2), 701-710.

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ketenangan kerja pada kantor kecamatan lelea indramayu. metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif. populasi kantor kecamatan lelea indramayu sebanyak 31 pegawai, sedangkan 10 pegawai untuk pengujian validitas diambil dari kantor kecamatan tukdana indramayu. data yang dikumpulkan menggunakan instrument penilaian ketenangan kerja yang dijawab oleh pimpinan dan instrument responden pegawai yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi. hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang didapat dari kepemimpinan terhadap ketenangan kerja tergolong kategori rendah, pengaruh budaya organisasi terhadap ketenangan kerja tergolong kategori sedang, dan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ketenangan kerja tergolong kategori sedang. dari keseluruhan yang dilihat bahwa masih kurangnya peningkatan ketenangan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ketenangan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence leadership and organizational culture have on work peace at the Lelea Indramayu sub-district office. The research method used is descriptive method. The population of the Lelea Indramayu sub-district office is 31 employees, while 10 employees for validity testing are taken from the Tukdana Indramayu sub-district office. the data collected using the instrument of job calmness assessment which was answered by the leadership and employee respondent instruments related to leadership and organizational culture. The results showed that the influence obtained from leadership on job calm was in the low category, the influence of organizational culture on work calm was in the medium category, and the influence of leadership and organizational culture on job calm was in the medium category. from the overall view that there is still a lack of improvement in work peace, leadership, and organizational culture.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Peace

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang didalamnya dipastikan terdapat sumber daya manusia benar-benar kompleks. Untuk itu diperlukan suatu pembagian tugas atau pembagian kerja yang akurat dan tegas, sehingga dalam mencapai tujuan organisasi, benar-benar tercermin adanya keterkaitan yang harmonis antara subsistem-subsistem organisasi. Masing-masing harus mengetahui dengan penuh pengertian dan kesadaran, bahwa

701

Diterbitkan oleh:

Universitas Wiralodra

Jln. Ir. H. Juanda Km 3 Indramayu, Jawa Barat

aktivitas bagian tersebut merupakan bagian dari aktivitas organisasi keseluruhan. Hal itu hanya mungkin apabila masing-masing bagian dalam organisasi tersebut ditangani oleh sumber daya manusia yang memiliki kepemimpinan.

Keberhasilan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan sangat dibutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan investasi bagi organisasi yang selalu aktif berperan dalam menentukan tercapainya tujuan yang sudah direncanakan, maka setiap organisasi berharap memiliki sumber daya manusia yang ketenangan kerjanya tinggi. Faktor sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu pimpinan organisasi penting mengelola, memelihara dan membina sumber daya manusia dalam meningkatkan ketenangan kerja pegawai.

Yuki dalam Busro Muhammad (2018: 217) menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan proses untuk memengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang perlu dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik.

Untuk mencapai ketenangan kerja pegawai yang optimal, selain diperlukan kepemimpinan yang baik, juga harus disertai dengan budaya organisasi atau budaya kerja yang baik pula. Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap ketenangan kerja adalah iklim organisasi atau budaya organisasi dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana untuk mengoptimalkan ketenangan kerja pegawai harus tercipta iklim organisasi atau budaya organisasi yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan ketenangan kerja pegawai secara maksimal.

Ketenangan kerja merupakan suatu suasana batin yang dirasakan oleh seseorang selama melakukan pekerjaan. Ketenangan merujuk pada suatu kondisi kebatinan seseorang yang damai, lepas dari masalah, tanpa ada konflik batin yang

mengganggu pikiran dan perasaan. Dengan demikian, ketenangan kerja karyawan merupakan kondisi kebatinan seseorang yang tercermin pada sikap, tindakan, perkataan, raut wajah, perilaku, keriang, yang mampu memberikan pengaruh yang signifikan bagi prestasi karyawan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi ketenangan kerja pegawai (Dalam Busro Muhammad: 298), diantaranya : kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, kekompakan dalam bekerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif, metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positifisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, sedangkan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji. Dalam penelitian, populasi Pegawai Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu kurang dari 100 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Untuk menghitung validitas peneliti mengambil sampel dari Kantor Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu sebanyak 10 Pegawai. Karena jumlah populasi pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu hanya 31 Pegawai.

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, pengertian sampel jenuh menurut Sugiyono (2019: 133), adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 1. Variabel Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Referensi
Ketenangan Kerja (y)	Darnai, Tindakan, Perkataan, Perilaku, Kerianggan.	<i>Likert</i>	Jurnal
Kepemimpinan (x1)	Kemampuan Analisis, Keterampilan Berkomunikasi, Keberanian, Keterampilan Mendengar, Ketegasan.	<i>Likert</i>	Jurnal
Budaya Organisasi (x2)	Ketekunan, Ketulusan, Kesabaran, Kewirausahaan.	<i>Likert</i>	Jurnal

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alatukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya, dan kaitannya dengan tujuan pengukuran. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukurapa yang ingin diukur.

Tabel 2. Validitas Variabel Ketenangan Kerja

Nomor Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel dengan taraf signifikan 5%)	
1	0,794	0,632	Valid
2	0,898	0,632	Valid
3	0,785	0,632	Valid
4	0,693	0,632	Valid
5	0,759	0,632	Valid
6	0,919	0,632	Valid
7	0,831	0,632	Valid
8	0,842	0,632	Valid
9	0,823	0,632	Valid
10	0,757	0,632	Valid

perhitungan reliabilitas ketenangan kerja.

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,794)}{1 + (0,794)} = \frac{1,588}{1,794} = 0,885$$

dari perhitungan Reliabilitas Angket Ketenangan Kerja diperoleh $r = 0,865$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{table} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,865 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket ketenangan kerja reliabel.

Tabel 3. Validitas Variabel Kepemimpinan

Nomor Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel dengan taraf signifikan 5%)	
1	0,715	0,632	Valid
2	0,955	0,632	Valid
3	0,712	0,632	Valid
4	0,717	0,632	Valid
5	0,680	0,632	Valid
6	0,845	0,632	Valid
7	0,633	0,632	Valid
8	0,786	0,632	Valid
9	0,653	0,632	Valid
10	0,701	0,632	Valid

Perhitungan Reliabilitas Kepemimpinan

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,715)}{1 + (0,715)} = \frac{1,430}{1,715} = 0,833$$

dari perhitungan reliabilitas angket kepemimpinan diperoleh $r = 0,833$ dengan taraf signifikan 5% didapat $r_{table} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,833 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa angket kepemimpinan reliabel.

Tabel 4. Validitas Variabel Budaya Organisasi

Nomor Pernyataan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel dengan taraf signifikan 5%)	
1	0,832	0,632	Valid
2	0,676	0,632	Valid

3	0,800	0,632	Valid
4	0,837	0,632	Valid
5	0,781	0,632	Valid
6	0,670	0,632	Valid
7	0,758	0,632	Valid
8	0,692	0,632	Valid

Perhitungan Reliabilitas Budaya Organisasi

$$r_i = \frac{2 \cdot (0,832)}{1 + 0,832} = \frac{1,664}{1,832} = 0,908$$

dari perhitungan Reliabilitas Angket Budaya Organisasi diperoleh $r = 0,908$ dengan taraf Signifikan 5% didapat $r_{table} = 0,632$ sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,908 > 0,632$) maka dapat disimpulkan bahwa Angket Budaya Organisasi Reliabel. Reliabilitas mempergunakan koefisien reliabilitas Alpha dari Cronbach dengan cara menghitung masing masing reliabilitas (r_{hitung}) tiap variable dan memasukan hasilnya kedalam kategori yang telah ditetapkan (Alpha Cronbach). Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu variable; Ketenangan Kerja (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel bebas.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Kepemimpinan Terhadap Ketenangan Kerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

$r = 0,428$ dari perhitungan korelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,428 termasuk kategori sedang.

2. Analisis Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

$r = 0,437$ dari perhitungan korelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,437 termasuk kategori sedang.

3. Analisis Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Hasil yang diperoleh sebagai berikut :

$r = 0,266$ dari perhitungan korelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,266 termasuk kategori rendah.

4. Analisis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja

$R_{yx1x2} = 0,543$ dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien korelasi 0,543 yang termasuk kategori sedang.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Ketenangan Kerja (Uji T)

Diketahui bahwa thitung sebesar 2,550 selanjutnya dibandingkan dengan harga ttabel pada taraf kesalahan 0,05 dengan uji dua pihak dengan dk (derajat kebesaran) = $31-2 - 29$ di dapat ttabel sebesar 2,045. Dengan demikian harga thitung lebih besar dari ttabel ($2,550 > 2,045$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Ketenangan Kerja.

2. Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja (Uji T)

Diketahui bahwa thitung sebesar 2,617 , selanjutnya dibandingkan dengan harga ttabel pada taraf kesalahan dengan uji dua pihak dengan dk (derajat kebesaran) = $31-2 - 29$ di dapat ttabel sebesar. Dengan demikian harga thitung lebih besar dari ttabel ($2,617 > 2,045$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja.

3. Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja

Diketahui bahwa thitung sebesar 3,425, selanjutnya dibandingkan dengan harga ttabel pada taraf kesalahan dengan uji dua pihak dengan dk (derajat kebesaran) = $31-2 - 29$ di dapat t tabel sebesar. Dengan demikian harga thitung lebih besar dari ttabel ($3,425 > 3,34$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Ketenangan Kerja di Kantor Kecamatan Lelea Indramayu

Analisis Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Ketenangan Kerja

$K_d = 18\%$, berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui hasil dari pengaruh Kepemimpinan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai memiliki kontribusi sebesar 18% sedangkan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

2. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja

$K_d = 19\%$, berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui hasil dari pengaruh Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja memiliki kontribusi sebesar 19% sedangkan sisanya

81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

3. Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja

Kd = 29%, Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui hasil dari pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja memiliki kontribusi sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Ketenangan Kerja di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu. Dilihat dari hasil $r = 0,428$ dari perhitungan korelasi diketahui nilai r hitung sebesar $0,428$ termasuk kategori sedang.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketenangan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu. Dilihat dari hasil $r = 0,437$ dari perhitungan korelasi diketahui nilai r hitung sebesar $0,437$ termasuk kategori sedang.
3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Ketenangan Kerja di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu. Dilihat dari hasil $r = 0,266$ dari perhitungan korelasi diketahui nilai r hitung sebesar $0,266$ termasuk kategori rendah.
4. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Ketenangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari hasil $R_{yx1x2} = 0,543$ dapat diperoleh koefisien korelasi $0,543$ yang termasuk kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu, peneliti mengungkapkan beberapa saran, diantaranya:

1. Peneliti menyarankan pimpinan harus lebih memahami kenyamanan pegawai

- agar Ketenangan Kerja Pegawai meningkat.
2. Peneliti menyarankan agar dapat meningkatkan Budaya Kerja yang lebih baik lagi dengan membangun hubungan antar sesama rekan kerja agar lebih harmonis agar Ketenangan Kerja pegawai meningkat.
 3. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan kembali Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Ketenangan kerja Pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Lelea Kabupaten Indramayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenamedia Group.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh & Rosidah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gava Media.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung : ALFABETA
- Thoha, Miftah. (2020). Kepemimpinan dalam Manajemen, Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Andayani Imelda & Tirtayasa Satria. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), Maret.
- Burhannudin. 2020. Analisis Ketenangan Kerja. *Jurnal Media Intelektual muslim dan bimbingan rohani*, 6(1).
- Kosasih Achmad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten. *Journal Of Government and Civil Society*, 1(2), September.
- Marjasa Indra & Pasaribu Fajar. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), Maret.
- Muizu Wa Ode Z, Kaltum U & Sule Ernie T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Sakban, Nurmal Ifnaldi & Rifanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Educational Management*. 2(1), Juni.
- Tampubolon V, Le Darwin, Sofiyon & Ambarita Marthin H. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Manajemen*, 5(2), Maret.

- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. 2017. Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14 (2), 61-78.
- Windy Gustia W & Gondang Muhammad. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP-SMA Kosgoro kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3), Oktober.