

## **BUDAYA ORGANISASI DALAM MENUNJANG PRODUKTIVITAS KELOMPOK TANI DI DESA BUKEK KECAMATAN TLANAKAN KABUPATEN PAMEKASAN**

**Ahmad Yudi Heryadi, Zulfaini Shamad, Rani Nur Fitrianti**  
Universitas Madura  
Email: yudi@unira.ac.id

### **Abstrak:**

Kelompok tani merupakan organisasi yang memiliki fungsi sebagai wadah konsultasi petani. Selain itu, organisasi ini juga berperan dalam percepatan kegiatan program pembangunan pertanian. Dalam menjalankan kegiatannya, produktivitas kelompok tani sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat meningkatkan produktivitas anggota kelompok tani antara lain umur, status usahatani, pengalaman usaha, peningkatan kegiatan penyuluhan, luas lahan dan yang tidak kalah pentingnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota kelompok tani, sehingga setiap anggota kelompok tani akan memiliki nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Dengan budaya organisasi yang tertanam diharapkan produktivitas kelompok tani dapat meningkat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas hasil pertanian mereka. Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara output (barang atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk menjadikan hari esok lebih baik dari hari ini dan menjadikan hari ini lebih baik dari kemarin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas petani dalam menghasilkan hasil usahatani. Budaya organisasi juga memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan produktivitas petani.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Produktivitas, Kelompok Tani*

### **Abstract:**

Farmer groups as an organization have a function as a medium for farmer consultation. In addition, this organization also has a role in accelerating agricultural development program activities. In carrying out its activities, the productivity of farmer groups is greatly influenced by internal and external factors. Internal factors that can increase the productivity of farmer group members include age, farming status, business experience, increasing activities for extension, land area and no less important is organizational culture. Organizational culture is a general perception shared by all members of the farmer group, so that each member of the farmer group will have values, beliefs and behavior in accordance with the organization. With an embedded organizational culture, it is hoped that the productivity of farmer groups can increase which in turn will increase the productivity of their agricultural products. Productivity is generally defined as the relationship between outputs (goods or services) and inputs (labor, materials, money). Productivity is a measure of productive efficiency. Productivity is a mental attitude and human perspective to make tomorrow better than today and make today better than yesterday. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on increasing farmer productivity in producing their farming results. Organizational culture also has a very significant correlation to farmer productivity.

**Keywords:** *Organizational Culture, Productivity, Farmer Groups*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur penentu dalam organisasi karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas dan pelaksanaan administratif, sehingga organisasi/perusahaan semakin mendorong tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal yaitu mencapai tujuan organisasi yang dicanangkan. Berbagai pendekatan dan strategi dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi dimasa depan. Untuk mencapai kondisi yang optimal tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini anggota sebuah organisasi sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.<sup>1</sup>

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan melakukan peningkatan kreativitas individu. Karena karyawan adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan alat manajemen yang baik karena budaya organisasi menyediakan suatu sudut pandang bagi pimpinan untuk memahami organisasinya, melalui pemahaman terhadap perwujudan budaya (*cultural manifestation*). Budaya dan pendekatan simbolisme pada manajemen dapat digunakan untuk meningkatkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya yang kuat memberi peluang bagi potensi manusia yang belum tergali yang berarti bahwa budaya organisasi tidak hanya merupakan sarana untuk mengontrol, tapi juga untuk membangkitkan kelebihan-kelebihan mereka yang belum tergali.<sup>2</sup>

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang tercipta positif dan mendukung diharapkan kinerja organisasi juga meningkat. Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para anggota organisasi mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik, terutama dalam dua hal, yaitu kebudayaan yang kuat adalah sistem aturan-aturan informal yang menjelaskan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka dan kebudayaan yang kuat juga memungkinkan anggota organisasi bekerja lebih baik. Budaya organisasi terbentuk karena adanya interaksi yang intensif antar anggota organisasi sehingga terbentuk cirri kebiasaan dari anggota organisasi. Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat

---

<sup>1</sup> Hasibuan, H. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>2</sup> Luthans, F. 2013. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin: New York

disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. Didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.<sup>3</sup>

Kelompok tani merupakan organisasi atau kelembagaan petanian atau peternak yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi dan sumberdaya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggotanya serta ditumbuhkembangkan dari, oleh dan untuk petani yang saling mengenal, akrab, saling percaya, mempunyai kepentingan dalam berusahatani, kesamaan baik dalam hal tradisi, pemukiman, maupun hamparan lahan usahatani. Kelompok tani pada hakikatnya adalah untuk menggerakkan sumber daya manusia petani. Pembinaan kelompok tani berperan dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani. Kelompok tani akan membantu petani yang tergabung dalam keanggotaan untuk memfasilitasi segala kebutuhan mulai dari pembelian sarana produksi sampai penanganan pascapanen dan pemasarannya. Kelompok tani juga menjadi titik penting untuk menjalankan dan menterjemahkan konsep hak petani ke dalam kebijakan, strategi, dan program yang layak dalam satu kesatuan utuh dan pengembangan ke dalam langkah operasional. Kelompok tani memiliki tiga fungsi utama yaitu sebagai unit belajar, unit kerjasama, dan unit produksi. Apabila ketiga unit tersebut sudah berjalan, maka diarahkan untuk menjadi unit kelompok usaha. Keberhasilan kelompok tani menjalani fungsi – fungsi tersebut tidak lepas dari pengaruh kerja keras anggota dalam kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama<sup>4</sup>

Kelompok tani sebagai sebuah organisasi memiliki fungsi sebagai media musyawarah petani. Di samping itu, organisasi ini juga memiliki peran dalam akselerasi kegiatan program pembangunan pertanian. Secara konseptual peran kelompok tani lebih merupakan suatu gambaran tentang kegiatan-kegiatan kelompok tani yang dikelola berdasarkan kesepakatan anggotanya. Kegiatan tersebut dapat berdasarkan jenis usaha, atau unsur-unsur subsistem agribisnis, seperti pengadaan sarana produksi, pemasaran, pasca panen, pengolahan hasil panen dan sebagainya. Pemilihan kegiatan kelompok tani ini

---

<sup>3</sup> - Hasibuan, H. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koesmono, 2015. *Pengaruh budaya organisasi terhadap Motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.

- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Suharto, Agus Ali. 2013. *Pengaruh Kualitas SDM, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI* Volume 1 Nomor 3 Desember 2013.

<sup>4</sup> - Hariadi, Sunarru Samsi. 2011. *Dinamika Kelompok .Teori dan Aplikasinya untuk Analisis Keberhasilan Kelompok Tani Sebagai Unit Belajar, Kerjasama, Produksi dan Bisnis*. Sekolah Pascasarjana UGM. Yogyakarta.

- Syahyuti, dkk. 2014. *Kajian Peran Organisasi Petani dalam Mendukung Pembangunan Pertanian*. Diakses dari [pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdf/LHP\\_SYT\\_2014.pdf](http://pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdf/LHP_SYT_2014.pdf)

sangat tergantung pada kesamaan kepentingan, sumberdaya alam, sosial ekonomi, keakraban, saling mempercayai, dan keserasian hubungan antar petani yang menjadi budaya kelompok sehingga dapat merupakan faktor pengikat untuk kelestarian kehidupan berkelompok, dimana tiap anggota kelompok dapat merasa memiliki dan menikmati manfaat sebesar-besarnya dari kelompok tani.<sup>5</sup>

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory, karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Budaya Organisasi dalam menunjang produktivitas kelompok tani di desa Bukek Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh anggota kelompok tani aktif yang ada di Desa Bukek Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan yaitu sebanyak 105 orang anggota kelompok tani. Karena populasi penelitian sebanyak 105 orang maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dapat mendukung tujuan penelitian. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sumber data berupa benda, hal, atau orang dimana peneliti mengamati, membaca, dan bertanya tentang data yang nantinya akan digunakan sebagai sumber data. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen (terikat) yaitu budaya organisasi dengan variabel independen (bebas) yaitu produktivitas dengan persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = variable dependen Budaya Organisasi

a = Konstanta regresi sederhana

b = Koefisien regresi

X = variable independen Produktivitas<sup>6</sup>

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kelompok Tani yang ada di Desa Bukek Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan. Kelompok Tani di Desa Bukek Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan, terdiri dari 3 (tiga) Kelompok Tani, yaitu : Kelompok Tani Mawar Putih, dengan jumlah anggota aktif 35 orang anggota, Kelompok Tani Parikesit, dengan jumlah anggota aktif 30 orang anggota dan Kelompok Tani Arimbi, dengan jumlah anggota aktif 40 orang anggota. Seluruh anggota kelompok tani di Desa Bukek Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan sebanyak 105 orang anggota kelompok

---

<sup>5</sup> - ------. Kajian Peran Organisasi Petani dalam Mendukung Pembangunan Pertanian. Diakses dari [pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdf/files/LHP\\_SYT\\_2014.pdf](http://pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdf/files/LHP_SYT_2014.pdf)

<sup>6</sup> - Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

tani yang tercatat di data Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kabupaten Pamekasan.

Karena jumlah anggota kelompok tani di Desa Bukek Kecamatan Tlanakan Kabupaten Pamekasan sedikit yaitu 105 orang anggota kelompok tani, maka teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Hal ini dilakukan karena populasi dianggap kecil. Total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada, sehingga teknis penelitian bisa dilakukan dengan lebih efisien.

## 2. Analisa Data

Tabel 1. Variabel Entered/Removed

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | X <sup>b</sup>    | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Pada table 1 diatas menunjukkan bahwa variable yang dimasukkan adalah variable nilai X<sup>b</sup> sebagai predictor dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

Tabel 2. Nilai Korelasi

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .614 <sup>a</sup> | .377     | .371              | .3927                      | .377              | 62.240   | 1   | 103 | .000          |

Pada table 2, diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,614 dan prosentase pengaruh variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,371 yang artinya pengaruh variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) sebesar 37,1 %.

Tabel 3. ANOVA

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|----|-------------|---|------|
|       |                |    |             |   |      |

|   |           |        |     |       |        |                   |
|---|-----------|--------|-----|-------|--------|-------------------|
| 1 | Regressio | 9.600  | 1   | 9.600 | 62.240 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual  | 15.888 | 103 | .154  |        |                   |
|   | Total     | 25.488 | 104 |       |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

a. Predictors: (Constant), X

Pada table 3 diatas ini menunjukkan ada pengaruh yang nyata (signifikan) variable Produktivitas (X) terhadap Variabel Budaya organisasi (Y), yaitu F hitung 62,240 dengan signifikasi/probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipasi.

Tabel 4. Koefisien

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             | Correlations | Collinearity Statistics |            |         |       |           |     |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|--------------|-------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----|
|              | B                           | Std. Error |                           |       |      | Beta                            | Lower Bound |              | Upper Bound             | Zero-order | Partial | Part  | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.742                       | .266       |                           | 6.543 | .000 | 1.214                           | 2.270       |              |                         |            |         |       |           |     |
| X            | .537                        | .068       | .614                      | 7.889 | .000 | .402                            | .672        | .614         | .614                    | .614       | 1.000   | 1.000 |           |     |

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai Constant (a) adalah 1,742, sedang nilai Produktivitas (b) adalah 0,537.

Sehingga persamaan regresi sederhananya adalah :  $Y = 1,742 + 0,537X$

1. Konstanta sebesar 1,742 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Produktivitas maka nilai partisipasi sebesar 1,742
2. Koefisien regresi X sebesar 0,537 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Produktivitas, maka nilai partisipasi bertambah 0,537

### 3. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kelompok tani. Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 22 dengan analisis regresi terhadap variabel yang menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) sebesar 0,614 atau 61,4 % dan prosentase pengaruh variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) koefisien

determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,371 yang artinya pengaruh variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) sebesar 37,1 %.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kelompok tani, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kelompok tani. Hal ini berarti, semakin baik penerapan budaya organisasi di kelompok tani Desa Bukek Kecamatan Tlanakan kabupaten Pamekasan, maka produktivitas kelompok tani juga semakin meningkat. Hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kelompok Tani Desa Bukek Kecamatan Tlanakan kabupaten Pamekasan.

## **Penutup**

Simpulan :

1. Besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R$ ) antara variable bebas (Budaya organisasi) dan variable terikat (Produktivitas) sebesar 0,614 artinya terdapat korelasi antara variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) sebesar 61,4 %.
2. Besarnya nilai pengaruh variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,371 yang artinya pengaruh variable bebas (Budaya organisasi) terhadap variable terikat (Produktivitas) sebesar 37,1 %.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kelompok tani.
4. Semakin baik penerapan budaya organisasi di kelompok tani Desa Bukek Kecamatan Tlanakan kabupaten Pamekasan, maka produktivitas kelompok tani juga semakin meningkat.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariadi, Sunarru Samsi. 2011. *Dinamika Kelompok .Teori dan Aplikasinya untuk Analisis Keberhasilan Kelompok Tani Sebagai Unit Belajar, Kerjasama, Produksi dan Bisnis*. Sekolah Pascasarjana UGM. Yogya karta.
- Hasibuan, H. M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto dan Swastika. 2011. *Penguatan Kelompok Tani: Langkah Awal Peningkatan Kesejahteraan Petani*. Analisis Kebijakan pertanian, Volume 9 No. 4, Desember 2011
- Koesmono, 2015. *Pengaruh budaya organisasi terhadap Motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Luthans, F. 2013. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin: New York
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2015. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Siagian, SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPF.
- Singarimbun, Efendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Agus Ali. 2013. *Pengaruh Kualitas SDM, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat Kabupaten Kediri*. *Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI* Volume 1 Nomor 3 Desember 2013.
- Syahyuti, dkk. 2014. *Kajian Peran Organisasi Petani dalam Mendukung Pembangunan Pertanian*. Diakses dari [pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdf/files/LHP\\_SYT\\_2014.pdf](http://pse.litbang.pertanian.go.id/ind/pdf/files/LHP_SYT_2014.pdf)