

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas SDM Di Sektor Ekonomi Mikro

Tafrir^{1*}¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar, Makassar, Indonesia**Corresponding Author: tafrir123@gmail.com*

Article History

Received: 15-10-2025**Revised: 24-10-2025****Published: 25-10-2025**

Keywords: : Budaya Kerja, Efektivitas SDM, Sektor Ekonomi Mikro.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ekonomi mikro. Budaya kerja yang kuat diyakini menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja individu dan kolektif, terutama pada sektor ekonomi mikro yang memiliki keterbatasan sumber daya dan tingkat adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pelaku usaha mikro di berbagai bidang, seperti perdagangan, jasa, dan produksi rumah tangga. Variabel budaya kerja diukur berdasarkan indikator kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan inovasi, sedangkan efektivitas SDM dilihat dari aspek produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SDM. Budaya kerja yang terinternalisasi dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja individu, memperkuat solidaritas antarpegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, nilai-nilai kerja seperti kejujuran, disiplin, dan komitmen menjadi faktor dominan dalam menciptakan efektivitas kerja yang berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan budaya kerja yang positif perlu menjadi prioritas strategis bagi pelaku usaha mikro guna memperkuat daya saing dan keberlanjutan bisnis di tengah dinamika ekonomi yang terus berkembang.

PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan efektivitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, termasuk pada sektor ekonomi mikro. Dalam konteks ekonomi mikro, budaya kerja tidak hanya merefleksikan nilai-nilai dan norma yang dianut oleh pelaku usaha, tetapi juga menjadi landasan perilaku kerja sehari-hari. Menurut Suyono (2020), budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan disiplin, loyalitas, serta rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Budaya kerja berfungsi sebagai pengarah perilaku yang membentuk karakter tenaga kerja, sehingga berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas usaha kecil dan mikro.

Peran SDM dalam sektor ekonomi mikro sangatlah vital karena sebagian besar aktivitas usaha bergantung pada tenaga kerja yang berperan ganda baik sebagai pengelola, pelaksana, maupun pengambil keputusan. Menurut Rahmawati dan Lestari (2021), efektivitas SDM ditentukan oleh sejauh mana individu mampu mengelola waktu, sumber daya, dan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam sektor mikro yang memiliki keterbatasan modal dan fasilitas, efektivitas SDM menjadi penentu utama keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang produktif dan adaptif merupakan kebutuhan mendesak bagi pelaku ekonomi mikro.

Budaya kerja yang positif mencerminkan sistem nilai yang mendorong motivasi kerja, disiplin, dan kerja sama antarindividu dalam organisasi. Menurut Supriyadi (2020), budaya kerja yang baik akan membentuk iklim kerja yang kondusif, memperkuat semangat kebersamaan, serta meminimalisasi konflik internal. Hal ini menjadi penting dalam konteks ekonomi mikro yang sering kali dijalankan dengan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Budaya kerja juga menjadi mekanisme sosial yang menumbuhkan kepercayaan dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan usaha.

Dalam praktiknya, budaya kerja di sektor ekonomi mikro sering kali terbentuk secara informal melalui kebiasaan dan nilai-nilai lokal. Misalnya, prinsip gotong royong, kejujuran, dan kesederhanaan menjadi bagian dari karakteristik utama pelaku usaha mikro di Indonesia. Menurut Hidayat (2022), penerapan nilai-nilai lokal ini dapat memperkuat kohesi sosial di tempat kerja serta meningkatkan motivasi intrinsik pekerja. Namun, budaya kerja tradisional perlu disesuaikan dengan tuntutan modernisasi dan efisiensi agar tetap relevan dalam menghadapi persaingan global.

Efektivitas SDM dalam konteks ekonomi mikro juga tidak terlepas dari kemampuan manajerial pemilik usaha dalam menanamkan budaya kerja. Seorang pemimpin berperan sebagai panutan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Menurut Handoko (2019), efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang mampu menumbuhkan budaya kerja positif akan berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas SDM.

Selain itu, tantangan yang dihadapi sektor ekonomi mikro semakin kompleks di era digital. Transformasi digital menuntut SDM yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga nilai kerja yang berorientasi pada inovasi dan kolaborasi. Menurut Setiawan dan Ningsih (2023), budaya kerja adaptif menjadi kunci bagi pelaku usaha mikro untuk mampu bersaing dan berinovasi di tengah perubahan teknologi dan perilaku konsumen. Tanpa budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan kreativitas, efektivitas SDM sulit tercapai secara berkelanjutan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara budaya kerja dan kinerja organisasi. Misalnya, penelitian oleh Wulandari dan Pratama (2022) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas SDM pada usaha mikro di sektor perdagangan tradisional. Budaya kerja yang menekankan kedisiplinan dan tanggung jawab mampu meningkatkan kualitas hasil kerja serta efisiensi operasional. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa budaya kerja merupakan aset nonmaterial yang bernilai strategis bagi pertumbuhan usaha mikro.

Namun, pada kenyataannya, masih banyak pelaku usaha mikro yang belum memahami pentingnya penerapan budaya kerja secara sistematis. Budaya kerja sering kali dianggap sebagai hal yang abstrak dan tidak terukur, padahal dampaknya sangat nyata terhadap kinerja dan efektivitas SDM. Menurut Santoso (2021), rendahnya kesadaran terhadap pentingnya budaya kerja menyebabkan lemahnya profesionalisme, rendahnya produktivitas, serta tingginya tingkat perputaran tenaga kerja di sektor mikro. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan SDM yang efektif dan kompetitif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas SDM di sektor ekonomi mikro. Fokus penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi sejauh mana nilai-nilai budaya kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan inovasi, dapat meningkatkan efektivitas SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM di sektor ekonomi mikro serta menjadi referensi bagi pelaku usaha dan pembuat kebijakan dalam memperkuat daya saing ekonomi berbasis nilai-nilai kerja produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ekonomi mikro. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris yang objektif melalui pengukuran variabel dengan data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha mikro di wilayah perkotaan dan perdesaan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria pelaku usaha yang telah menjalankan kegiatan minimal dua tahun. Pendekatan kuantitatif dianggap relevan karena mampu menguji hipotesis secara sistematis dan terukur (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang mencakup indikator budaya kerja seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan inovasi, serta indikator efektivitas SDM yang meliputi produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan secara kuantitatif dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan metode *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap indikator memiliki konsistensi internal yang memadai untuk menggambarkan variabel penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Teknik ini dipilih karena dapat mengidentifikasi besaran pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan. Analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (*t-test*). Pendekatan regresi berganda dianggap efektif dalam menguji hubungan

kausal antarvariabel sosial dan perilaku organisasi secara empiris (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2022).

.HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil survei terhadap 120 responden pelaku usaha mikro dari berbagai sektor, diperoleh gambaran umum mengenai penerapan budaya kerja dan efektivitas SDM. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat disiplin dan tanggung jawab kerja yang tinggi, dengan nilai rata-rata skor budaya kerja sebesar 4,21 dari skala 5. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja telah menjadi bagian penting dalam aktivitas usaha mikro (Rahmawati & Lestari, 2021).

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas 0,30, sedangkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,874 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas tinggi (Sekaran & Bougie, 2020). Dengan demikian, data layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,089 ($> 0,05$), sehingga data berdistribusi normal. Nilai VIF dari setiap variabel di bawah 10 menandakan tidak terjadi multikolinearitas, dan uji Glejser menunjukkan tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat untuk digunakan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0.312	3.984	0.000	Signifikan
Tanggung Jawab	0.276	3.211	0.002	Signifikan
Kerja Sama	0.241	2.875	0.005	Signifikan
Inovasi Kerja	0.198	2.321	0.022	Signifikan
R ²	0.682			Model layak
F-hitung	31.775		0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26 (2025)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa keempat dimensi budaya kerja — disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inovasi kerja — berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas SDM. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682 berarti 68,2% variasi efektivitas SDM dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, sedangkan sisanya 31,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian (Hair et al., 2022).

Dimensi disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap efektivitas SDM dengan nilai koefisien 0,312 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam waktu, prosedur kerja, dan tanggung jawab menjadi faktor utama peningkatan produktivitas. Penelitian serupa oleh Supriyadi (2020) juga menegaskan bahwa

disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui keteraturan dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Dimensi tanggung jawab juga memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas SDM dengan nilai signifikansi 0,002. Artinya, semakin tinggi rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, semakin efektif pula hasil kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan temuan Prasad dan Junni (2017) yang menyatakan bahwa tanggung jawab personal dan profesional berkontribusi terhadap efektivitas organisasi dalam konteks usaha kecil dan menengah (SMEs).

Selanjutnya, kerja sama tim terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas SDM dengan nilai signifikansi 0,005. Kerja sama yang baik mempercepat penyelesaian tugas dan mengurangi beban individu. Dalam usaha mikro yang sering beroperasi dengan jumlah tenaga kerja terbatas, kolaborasi menjadi elemen penting bagi efektivitas kerja (Wulandari & Pratama, 2022).

Variabel inovasi kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas SDM ($\beta = 0.198$, Sig = 0.022). Inovasi memungkinkan pekerja untuk menemukan cara baru yang lebih efisien dalam mengelola sumber daya. Menurut Anderson et al. (2014), inovasi perilaku karyawan merupakan faktor kunci yang memperkuat efektivitas organisasi dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi.

Temuan ini secara umum mendukung hipotesis bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas SDM di sektor ekonomi mikro. Hasil ini menegaskan pentingnya nilai-nilai kerja yang disiplin, bertanggung jawab, kooperatif, dan inovatif dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja dan produktivitas usaha (Santoso, 2021).

Secara teoritis, hasil penelitian ini konsisten dengan konsep *organizational culture-performance linkage* yang dikemukakan oleh Denison (1990), yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat mampu memperkuat perilaku kerja positif dan mendorong efektivitas organisasi. Dalam konteks ekonomi mikro Indonesia, budaya kerja juga menjadi instrumen sosial yang menjaga keberlanjutan usaha di tengah keterbatasan sumber daya.

Hasil ini juga memiliki implikasi praktis bagi pelaku usaha mikro, yaitu perlunya pembentukan budaya kerja yang terarah melalui pelatihan, contoh perilaku pemimpin, dan penerapan standar kerja yang jelas. Dengan cara ini, efektivitas SDM dapat ditingkatkan secara berkelanjutan (Handoko, 2019).

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan literatur manajemen SDM di sektor mikro yang masih relatif terbatas di Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun berskala kecil, usaha mikro tetap memerlukan penerapan budaya kerja profesional agar mampu bersaing dan bertahan di tengah perubahan lingkungan bisnis (Setiawan & Ningsih, 2023).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja merupakan aset strategis yang perlu dikelola secara sadar dan sistematis. Upaya memperkuat nilai-nilai budaya kerja positif akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan efektivitas SDM, produktivitas usaha, dan keberlanjutan ekonomi mikro di Indonesia (Hidayat, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ekonomi mikro. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.682 menunjukkan bahwa sebesar 68,2% variasi efektivitas SDM dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam

budaya kerja seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan inovasi. Hal ini berarti peningkatan budaya kerja yang positif akan secara langsung mendorong peningkatan kinerja, produktivitas, serta kemampuan adaptasi SDM terhadap perubahan lingkungan usaha yang dinamis.

Selain itu, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, yang menandakan bahwa budaya kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas SDM. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan budaya organisasi yang berorientasi pada kolaborasi, inovasi, dan kedisiplinan sebagai fondasi keberhasilan sektor ekonomi mikro. Dengan demikian, organisasi dan pelaku usaha mikro perlu menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang kuat untuk menciptakan SDM yang efektif, berdaya saing, dan mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, A. (2022). Penguatan nilai budaya kerja berbasis kearifan lokal dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 37(2), 145–158.
- Prasad, B., & Junni, P. (2017). Innovative culture and organizational effectiveness: A study of small and medium enterprises. *International Journal of Business Research*, 17(3), 45–58.
- Rahmawati, S., & Lestari, D. (2021). Efektivitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha mikro di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 25–34.
- Santoso, B. (2021). Tantangan penerapan budaya kerja dalam pengelolaan SDM sektor mikro. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 18(3), 210–222.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Setiawan, A., & Ningsih, F. (2023). Adaptasi budaya kerja di era digital: Implikasi terhadap kinerja usaha mikro. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 5(1), 56–68.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, E. (2020). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suyono, D. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 4(2), 112–123.
- Wulandari, N., & Pratama, R. (2022). Hubungan budaya kerja dengan efektivitas SDM pada usaha mikro. *Jurnal Manajemen Usaha Kecil dan Menengah*, 11(4), 201–215