

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Aek Kuo

Candra Wijaya¹, Ayu Rahmini Hia², Alpian Rahman Rambe³, Nur Halija Dalimunthe⁴,
Dika Triatmaja⁵, Vivin Fitriyani Zabua⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: candrawijaya@uinsu.ac.id¹, ayurahmini14@gmail.com², alfianrahmanrambe@gmail.com³,
nurhalijadelimunthe@gmail.com⁴, kaptendikatriatmaja@gmail.com⁵, vivinfitriyani3@gmail.com⁶

Abstrak

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri di Kantor Camat Aek Kuo. Kantor Kinerja pegawai di Kantor Camat Aek Kuo sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri di kantor camat Aek kuo berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study, among others, to determine and analyze the influence of organizational culture on the performance of civil servants at the Aek Kuo sub-district office. The employee performance office at the Aek Kuo sub-district office as a regional apparatus has the main task of assisting the government in administering government, developing and fostering community life and carrying out some of the city government's authority based on the delegation of authority. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, going to the field, data analysis, data conclusions to writing uses aspects of measurement, calculation, formulas and data certainty. The results showed that the influence of organizational culture on the performance of civil servants at the Aek Kuo sub-district office had a positive and significant effect.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja

yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124).

Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya.

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, (2004:68) budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Core Values Being Intensely Held*)

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN).

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2104 tentang Pemerintah Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah Kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Kantor Kinerja pegawai di Kantor Camat Aek Kuo sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Kantor Kecamatan Aek Kuo dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat.

Pengamatan peneliti bahwa kinerja yang rendah terlihat dari banyaknya tingkat kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh pegawai, serta pegawai kurang cermat dalam melakukan tugas-tugasnya. Kemudian, pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini itu diselesaikan esok harinya. Selain itu, seringnya terlambat masuk kantor dan rendahnya.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kusdi (2011) bahwa budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhaya, dan merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) yang artinya sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja.

Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin colere, yaitu mengerjakan dan mengelolah. Dapat pula diartikan sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Indonesia. Menurut Malinowski dalam Nayati (2012) budaya adalah keseluruhan yang terjadi dalam kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, hasil karya dan ide-ide manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa budaya merupakan suatu kegiatan manusia yang tersusun secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran sehingga menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan atau tempat tinggalnya.

Pengertian organisasi Menurut Judge dan Robbins dalam Sunyoto (2011) organisasi ialah suatu bentuk sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang terkoordinasi secara sadar, dan dapat berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus sehingga mampu mencapai satu tujuan. Menurut Soedjadi dalam Makmur (2007) menyatakan bahwa organisasi adalah sekelompok manusia yang dengan sengaja dipersatukan dalam suatu kerjasama yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian organisasi sudah banyak disampaikan oleh para pakar atau ahli, tetapi pada dasarnya tidak terdapat perbedaan prinsip, sebagai bahan perbandingan pendapat mengenai organisasi dari pakar organisasi diantaranya: Menurut Sheldon dalam Sutarto (2006) organisasi ialah proses yang dapat menggabungkan pekerjaan antara para individu atau kelompok yang harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi. Menurut Trecker dalam Sutarto (2006) menyatakan bahwa organisasi adalah proses atau perbuatan yang dapat menghimpun atau dapat mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi untuk menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Dalam hal ini bahwa Pengertian diatas menunjukkan budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat terlihat diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berkreasi dan berinovasi bagi pegawai, pembentukan tim-tim kerja, tidak terlalu birokratis dan kepemimpinan yang transparan. Karakteristik tersebut yang dilihat oleh karyawan sebagai budaya organisasi, dan diharapkan mampu berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam hal pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dalam Arnada (2009) menjelaskan, ada lima fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Sebagai identitas bagi anggota.

3. Mempermudah munculnya komitmen yang lebih luas.
4. Memantapkan sistem sosial yang dapat membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai petunjuk dalam membentuk sikap perilaku karyawan.

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memang bisa berasal dari pengalaman, tapi tidak terbentuk begitu saja. Ada beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang mendorong anggota atau karyawannya lebih inovatif dan berani mengambil risiko. Karena, setiap anggota organisasi memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, bebas dalam bekerja dan memiliki banyak peluang untuk inisiatif dalam organisasi. Sehingga, mereka perlu didorong untuk melakukan inovasi. Di sisi lain, seluruh anggota juga harus lebih berani mengambil risiko ketika berinovasi.

Inovasi adalah proses atau hasil pengembangan mobilisasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki suatu produk maupun sistem. Sedangkan, risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang terjadi karena sebuah proses yang sedang berlangsung maupun dari kejadian yang akan datang.

2. Perhatian terhadap detail

Budaya organisasi juga memiliki karakteristik perhatian pada berbagai hal lebih detail mengenai sejauh mana anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. Dalam hal ini, organisasi mengharapkan para anggotanya untuk bekerja lebih detail, analisis, dan tepat sasaran. Jadi, organisasi tidak hanya menciptakan tujuan dan harapan kinerja karyawan yang jelas. Tetapi juga memiliki struktur jelas terhadap pekerjaan anggota atau karyawannya.

3. Orientasi hasil

Budaya organisasi juga memiliki karakteristik yang lebih fokus pada hasil daripada Teknik dan proses untuk mencapai hasil tersebut. Maksudnya, perusahaan atau organisasi lebih berorientasi pada hasil atau pencapaian target karyawannya. Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, bisa diandalkan, bertanggung jawab, dan mampu mengidentifikasi risiko secara sistematis. Sehingga, perlu memahami hubungan antara perencanaan dan hasil untuk mencapai keberhasilan organisasi.

4. Orientasi orang

Karakteristik budaya organisasi lainnya adalah organisasi yang memberikan fokus terbesarnya pada anggota atau karyawan. Karena, anggota organisasi atau karyawan perusahaan adalah aset terbesarnya. Orientasi adalah suatu proses atau upaya seseorang atau kelompok dalam memahami keadaan di sekitarnya. Dalam kontak budaya organisasi, suatu organisasi bisa berorientasi pada anggotanya yang turut bergabung.

Maka, manajemen biasanya mempertimbangkan efek dari hasil setiap keputusannya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaannya. Tapi, beberapa organisasi bisa mengesampingkan karakteristik budaya organisasi ini.

5. Orientasi tim

Orientasi terhadap tim juga salah satu karakteristik budaya organisasi. Artinya, pemimpin memprioritaskan kegiatan kerja dalam organisasi berdasarkan tim tersebut, bukan pada individu. Orientasi tim bisa diartikan sebagai kegiatan kerja yang diorganisasikan sekitar anggota organisasi, tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama. Pemimpin organisasi bisa memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap ramah, motivasi dan bimbingan kepada semua anggota organisasi.

6. Agresivitas

Karakteristik budaya organisasi juga termasuk agresivitas, yakni perilaku menyerang orang lain atau memusuhi orang lain dengan bentuk pernyataan tegas, pemaksaan diri dan dominasi kekuasaan. Dalam budaya organisasi, agresivitas adalah suatu kondisi di mana setiap anggotanya cenderung lebih kompetitif dan agresif. Karakteristik budaya organisasi ini juga bisa diartikan sebagai adanya toleransi konflik.

Budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan baik. Sebab, organisasi tersebut memiliki toleransi terhadap konflik yang sangat tinggi.

7. Stabilitas

Stabilitas adalah kemampuan yang dimiliki suatu organisme, populasi, komunitas atau ekosistem untuk menghidupi dirinya sendiri atau meredam sejumlah gangguan maupun tekanan dari luar. Budaya organisasi harus memiliki karakteristik stabilitas, yang mana kegiatan-kegiatan organisasi lebih fokus dalam mempertahankan status quo sebagai lawan dari perkembangan.

METODE

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dikantor Camat Aek Kuo. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Aek Kuo, dimana hasil olah data SPSS pada uji regresi linear sederhana yaitu *R/Standard coefficient Beta* sebesar 0,69 jadi Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 69%. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan kata lain bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki komitmen yang tinggi pada Kantor Camat Aek Kuo.

Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal berkaitan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dalam Pratama (2012) mengatakan bahwa suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Artinya bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagita pada tahun (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astar International, Tbk-Toyota Cabang Sunyoto Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,54 atau 54%.

Kemudian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal itu dilihat dari hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,42 artinya 42, % besar pengaruh variabel independen atau Budaya Organisasi (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Aek Kuo. Dari hasil output tersebut berada pada tingkatan cukup baik. Hal ini jika Budaya Organisasi baik maka Kinerja pegawai di Kantor Camat Aek Kuo akan meningkat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pelaksanaan pelayanan oleh pemerintah kepada masyarakat melibatkan kedua belah pihak untuk saling bekerjasama. Masyarakat diharapkan dapat berpartisipasi dalam upaya

meningkatkan mutu pelayanan, yakni dengan memenuhi aturan dengan kesadaran dan menghargai administrator publik yang memberikan pelayanan. Suatu instansi pemerintah merasa dihargai dan akan bekerja dengan penuh tanggungjawab dalam memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumberdaya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik. Menurut Hanif Nurcholis, mengemukakan bahwa pelayanan publik adalah pelayanan yang diberikan oleh negara dan perusahaan milik negara kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Pelayanan publik merupakan pelayanan yang diberikan untuk masyarakat banyak.

Pelayanan publik diberikan oleh negara melalui organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintah demi menciptakan kesejahteraan masyarakat. Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 69%. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan kata lain bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki komitmen yang tinggi pada Kantor Camat Aek Kuo.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusdi. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Malik, Ihyani. (2015). Budaya Organisasi Pemerintahan. Yogyakarta: Leutika Books.
- Pangewa, Maharuddin. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja, Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Riani.(2011).Budaya Organisasi.Yogyakarta.Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi, Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Pabundu. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara
- Achmad, Sobirin. 2007. Budaya Organisasi. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.Yogyakarta.