



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Purwodadi

Candra Budi Pustiko Mulyo¹, Kusmiyanti²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Indonesia

Email : Candrabudi106@gmail.com¹, kusmiyanti.poltekip@gmail.com²

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk penilaian dalam hal kuantitas dan kualitas pekerjaan. Menigkatnya kinerja seorang pegawai dapat dioengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yakni budaya organisasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Peneliti mendapatkan data melalui kuesioner yang dibagikan terhadap 71 responden yang keseluruhannya merupakan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi. Jumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden berjumlah 34 pertanyaan yang relevan dengan variabel penelitian. Pengujian yang dilakukan sebagai dasar analisis adalah pengujian linear sederhana, pengujian normalitas, pengujian determinasi, dan pengujian signifikasi menggunakan aplikasi IBM SPSS 25. Melalui pengujian determinasi didapatkan nilai R square sebesar 0,609. Nilai tersebut adalah besar pengaruh variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas yang memiliki pengaruh sebesar 60.9% terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dilakukan pengujian t untuk menentukan hipotesis penelitian yang diterima dan ditolak. Dari hasil perhitungan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kinerja pegawai*

Abstract

Employee performance is a form of assessment in terms of quantity and quality of work. The increase in the performance of an employee can be affected by several things, one of which is organizational culture. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on the performance of employees at the Purwodadi Class IIB Penitentiary. This study uses quantitative methods to obtain the expected results. Researchers obtained data through questionnaires distributed to 71 respondents, all of whom were employees of the Purwodadi Class IIB Penitentiary. The number of questions given to respondents amounted to 34 questions relevant to the research variables. The tests performed as the basis for the analysis are simple linear testing, normality testing, determination testing, and signification testing using IBM SPSS 25 applications. Through determination testing, an R square value of 0.609 was obtained. This value is the magnitude of the influence of the organizational culture variable as a free variable which has an influence of 60.9% on the employee performance variable as a bound variable. T testing is carried out to determine the research hypotheses that are accepted and rejected. From the calculation results, it was found that Ho is rejected and Ha is accepted which means that there is an influence of organizational culture variables on employee performance variables. So it can be concluded that there is a positive and significant relationship between organizational culture and employee performance at the Purwodadi Class IIB Penitentiary.

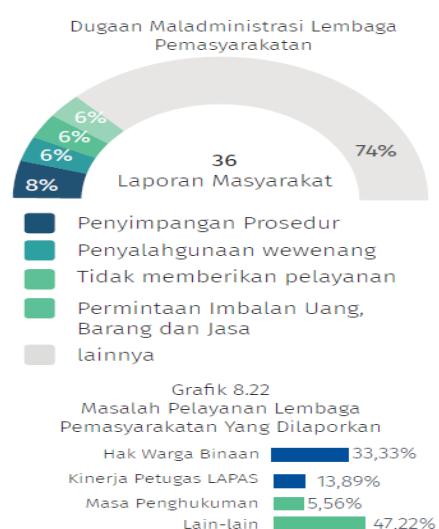
Keywords: *organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebab, sebagaimana apapun perkembangan teknologi informasi tidak akan pernah bisa menggantikan peran dan status seluruh manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan benar akan mendapatkan tujuan yang tepat dan tercapainya tujuan perusahaan. (Haqq, 2018; Sarianti dkk., 2018). Sumber daya manusia sangat menentukan kualitas suatu organisasi. Posisi organisasi di bidang ekonomi sangat penting bagi perekonomian negara (Marta dan Wijayati, 2018; Sutoro, 2020). Organisasi adalah perkumpulan orang-orang dengan tujuan bersama secara terstruktur dan rasional. Jika aktivitas karyawan yang bersangkutan terorganisir dengan baik, perusahaan dapat bertahan dan bertahan. (Abadia, 2016). Kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah menjaga kualitas sumber daya manusia dan mengelolanya secara tepat waktu dan efisien. (Rudiantoro, 2017; Sulistiawan dkk., 2017).

Budaya organisasi diartikan sebagai nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193). Setiap organisasi memiliki identitas yang unik, artinya setiap organisasi memiliki kepribadiannya masing-masing. Salah satu hal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budayanya. Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi adalah sistem nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sudah menjadi kewenangan, sehingga diperlukan upaya yang lebih dalam dan luas untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai sangat luas. Hal ini karena nilai-nilai budaya organisasi dapat diterjemahkan ke dalam filosofi bisnis, asumsi dasar, motto, perusahaan/organisasi, misi/tujuan organisasi secara keseluruhan, dan prinsip-prinsip yang menjelaskan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu organisasi, yang sangat penting melalui evaluasi. Dikatakan bahwa penilaian kinerja penting karena menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya dengan benar. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil evaluasi kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap penilaian kinerja yang tidak akurat termasuk makna yang tidak jelas dari kinerja eksekutif, kesalahpahaman karyawan tentang kinerja yang diharapkan, alat penilaian kinerja yang tidak akurat, dan ketidaktahuan pemimpin organisasi tentang manajemen kinerja. Hal ini terlihat dari sumber data yang diperoleh Ombudsman sebagai lembaga yang fokus menilai pelayanan publik yang diberikan oleh masyarakat (OmbudsmanRI, 2021).



Gambar 1. 1 Dugaan Maladministrasi Lembaga Pemasyarakatan

Sumber: Laporan tahunan Ombudsman (diolah penulis 25 April 2022)

Berdasarkan data tersebut, Ombudsman menerima sebanyak 105 laporan masyarakat pada tahun 2021. Dari laporan tersebut, terdapat tiga permasalahan utama yang dilaporkan masyarakat, yaitu: penyimpangan tata cara pengajuan ganti rugi, uang dan jasa, dan tidak terkirimnya barang layanan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja aparat pemasyarakatan yang dipengaruhi oleh permasalahan budaya organisasi lembaga pemasyarakatan. Suatu organisasi dianggap perlu untuk mempertimbangkan budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan beberapa batasan yang berlaku. Menurut Kusriyanto (Pasolong, 2007), kualitas pegawai merupakan pengaruh kerja individu dalam suatu organisasi. Namun (Nurhayati, 2008) mengatakan bahwa kualitas seorang karyawan adalah tingkat di mana karyawan melakukan persyaratan pekerjaan. Menurut (Nawawi H, 2006), kondisi kinerja tertinggi adalah apakah produk kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat, dan kondisi kinerja terendah adalah apakah diselesaikan melebihi batas waktu atau tidak diselesaikan sama sekali. Memanfaatkan dan meningkatkan kebiasaan organisasi sebagai upaya untuk menumbuhkan kualitas pegawai dapat dikatakan telah melaksanakan tugasnya dengan baik, namun kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, memiliki pengaruh yang baik, dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi, maka dapat memajukan kegiatan organisasi. Budaya organisasi yang kuat belum tentu berjalan dengan mudah, sehingga perlu disesuaikan. Organisasi dengan budaya yang kuat mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan didasarkan pada budaya yang dianut oleh organisasi. Selain itu, penggunaan budaya perusahaan juga membentuk karakter karyawan itu sendiri dalam memenuhi tanggung jawab dan mencapai tujuan perusahaan. Membangun keakraban antar anggota organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban ini berasal dari kenyamanan pribadi atau kelompok anggota organisasi. Namun kenyataannya, budaya yang berkembang di Lapas Kelas IIB Purwodadi seringkali kurang kondusif, dengan alasan masih ada pegawai yang tidak menjalankan tugasnya sebagai petugas pemasyarakatan, menurut informasi yang peneliti peroleh dari fakta. Kurangnya kapasitas staf dan fasilitas pendukung. Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan yang dilakukan. Persepsi para petugas tersebut harus berjalan beriringan dengan pemenuhan tugasnya untuk mencapai tujuan pemasyarakatan.

Fenomena penurunan kinerja pegawai di bidang ini disebabkan oleh beberapa hal, namun dalam penelitian ini dapat dilihat dari pekerjaan yang diperoleh pegawai yang tidak menunjukkan hasil yang terbaik sehingga pegawai cenderung bekerja kurang maksimal, sehingga menurunkan kinerja pegawai. kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, perilaku individu karyawan yang kurang fokus pada hasil kerja, mengakibatkan aktivitas kerja yang kurang optimal, yang sudah menjadi naluri karyawan untuk menghindar. Adanya hal-hal tersebut tentunya mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi, dalam hal ini Lapas Kelas IIB Purwodadi. Di dalam organisasi, setiap pegawai memiliki identitas budaya dan ciri khasnya masing-masing, sehingga perlu adanya pemersatuhan kognisi seluruh anggota budaya organisasi di Lapas Kelas IIB Purwodadi. Melalui kesatuan budaya ini, para anggota akan menemukan keseimbangan antara budaya mereka sendiri agar sesuai dengan budaya organisasi yang terbentuk. Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai indikator identitas organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai persoalan kemajuan dan peningkatan kualitas lembaga pemasyarakatan khususnya Lembaga Pemasyarakatan IIB Purwodadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIB Purwodadi”.

METODE

Desain penelitian adalah model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian untuk memberikan arahan bagi proses penelitian. Desain penelitian ditentukan berdasarkan tujuan dan asumsi penelitian (Creswell, 2016). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Ada dua desain penelitian kuantitatif, deskriptif dan eksperimental. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana penelitian atau pengukuran hanya dilakukan

satu kali. Artinya hubungan antar variabel yang diteliti hanya berlangsung satu kali. Dalam penelitian kuantitatif, kumpulan data dikumpulkan, diproses, dan dianalisis untuk menemukan hubungan antara variabel yang diteliti. Variabel yang digunakan bisa dua atau lebih. Dalam ilmu-ilmu sosial, lebih dari dua variabel sering digunakan karena variabel-variabel ini selalu berada dalam konteks sosial yang kompleks.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ada dua yaitu sumber data primer dan sekunder sumber data primer berasal dari penyebaran kuisioner yang dilakukan secara langsung terhadap petugas di lapas kelas IIB Purwodadi. Data sekunder didapat dari penelitian kepustakaan sebagai sumber data berupa buku, artikel, berita faktual, laporan, dan peraturan perundang-undangan yang akan dibahas sekaligus sebagai acuan teoritis dan akan berfungsi sebagai dasar penelitian di lapas kelas IIB Purwodadi. Penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kalangan Petugas Lapas Kelas IIB Purwodadi yang berjumlahkan 60 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi

Keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantara faktor tersebut adalah budaya yang memiliki fungsi sebagai sebuah kekuatan, roda penggerak, serta adanya pegawai yang bersedia terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi sebuah organisasi yang memiliki pegawai aktif dan bersedia berpartisipasi dalam kegiatan organisasi adalah salah satu bukti keberhasilan dalam menerapkan budaya organisasi. Fungsi terpenting dari budaya organisasi adalah sebagai perekat hubungan di antara pegawai dalam rutinitas organisasi dan menjadi sebuah tali ikatan diantara setiap pegawai. Sebagai upaya organisasi untuk dapat mencapai cita-citanya maka diperlukan sebuah jajaran yang kompak, memiliki rasa saling memiliki yang tinggi, serta dapat diandalkan dalam berbagai situasi. Keadaan ideal seperti itu merupakan sebuah hal yang diharapkan oleh hampir seluruh pimpinan pada sebuah organisasi. Keberadaan pimpinan menjadi sangat penting karena dapat membimbing anggotanya sehingga tercipta sebuah kondisi pegawai yang dapat menerima kemajemukan serta menahan gejolak yang timbul karena adanya perubahan nilai pada setiap individu yang muncul seiring dengan berjalannya organisasi serta memberikan pengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi.

Budaya merupakan sebuah bagian penting dari berjalannya organisasi karena budaya mampu membangun ikatan antar individu maupun antar kelompok sehingga memicu keaktifan seluruh bagian organisasi untuk menciptakan sebuah tim yang berkompeten dan memiliki kekompakan yang tinggi. Budaya organisasi secara harfiah berarti norma serta nilai yang berfungsi memberikan arah perilaku terhadap seluruh anggotanya. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi adalah sebuah organisasi yang mampu menciptakan sebuah budaya organisasi yang dapat diterima dengan baik oleh seluruh pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menilai budaya organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi berdasar dari beberapa dimensi yakni dimensi hubungan antar manusia, dimensi hubungan antara manusia dengan manusia, dimensi kerjasama.

Keberadaan sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh aspek kesepakatan bersama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Tercapainya sebuah tujuan organisasi Dimensi hubungan antara manusia dengan manusia merupakan sebuah kegiatan atau aktifitas yang berkaitan dengan pertukaran informasi di antara individu. Dalam berjalannya roda organisasi tidak dapat dipungkiri bahwa akan muncul sebuah permasalahan yang dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Permasalahan yang ada biasanya harus diselesaikan dengan waktu yang cepat sehingga tidak memunculkan efek berkepanjangan. Salah satu permasalahan yang terdapat pada sebuah organisasi adalah tidak baiknya komunikasi yang terjalin di antara tiap bagian. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi memiliki beberapa seksi yang memiliki tanggungjawab yang berbeda namun masih saling terhubung. Dimensi hubungan di antara pegawai Lembaga Pemasyarakatan berada pada tingkatan sedang dengan persentase 97.2 persen.

Dimensi selanjutnya yang terdapat pada budaya organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi adalah dimensi kerjasama. Dimensi kerjasama pada sebuah unit organisasi merupakan sebuah strategi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan adanya kolaborasi di antara pegawai. Kerjasama merupakan sebuah kondisi dimana beberapa orang dengan kemampuan tertentu bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kerjasama dilakukan oleh tiap individu untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Terdapat beberapa aspek dalam Kerjasama sehingga sebuah organisasi menjadi sebuah ideal diantaranya setiap anggota tim lebih suka bekerjasama daripada bekerja sendirian, pengelolaan anggota tim yang berlaku harmonis dan efisien, dan membangun sebuah kondisi yang jauh dari situasi konflik. Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi berada pada tingkat sedang dengan 85.9 persen dalam menilai dimensi kerjasama ini.

Citra seorang pegawai dapat dilihat dari penampilan yang professional. Penampilan yang baik merupakan sebuah pondasi seorang pegawai negeri sipil dalam meraih sebuah pencapaian di tempat kerja. Penampilan yang baik memberikan pengaruh terhadap respon baik dari rekan kerja maupun masyarakat luas, memberikan kesan baik pada orang lain, mempengaruhi orang lain untuk memiliki persepsi baik pada diri seseorang. Penampilan yang baik dan rapi adalah salah satu bentuk representasi dari diri seseorang dan unit organisasi. Sebuah organisasi tutur mendapatkan persepsi positif apabila pegawainya memiliki penampilan yang baik dan rapi. Penampilan menjadi salah satu perhatian pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi dimana 90.1 persen pegawai berada pada tingkatan sedang, 84.5 persen pegawai memberikan penampilan yang baik di tempat kerja, dan 78.9 persen pegawai berpenampilan sesuai dengan jadwal. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penampilan merupakan aspek penting bagi seluruh pegawai.

Budaya organisasi merupakan sebuah hasil dari rangkaian proses yang berlangsung dalam waktu yang tidak singkat. Pembangunan budaya organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi berkembang ke arah yang positif. Budaya organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi mampu berpengaruh terhadap pengembangan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dan dapat diterima oleh seluruh pegawai menghasilkan sebuah rasa nyaman dan pemicu dalam membuka peluang berhasilnya sebuah organisasi.

2. Penilaian Pegawai berdasar pada Kinerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi

Salah satu hasil pekerjaan yang mampu dicapai oleh seorang pegawai maupun unit organisasi dalam kurun waktu tertentu disebut sebagai kinerja. Unit organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mampumemaksimalkan seluruh sumber daya manusia yang ada menuju tingkat yang maksimal. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam perjalanan sebuah unit organisasi. Indikator kinerja digunakan sebagai bahan penilaian seorang pegawai melalui kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam upaya untuk mencapai sebuah tingkatan kinerja yang baik, diperlukan sebuah ketentuan yang terstruktur dan jelas serta telah menjadi kesepakatan Bersama untuk dijadikan standar acuan pada waktu yang akan datang. Sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugasnya dalam melaksanakan sebuah strategi dari organisasi dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditentukan serta tidak melupakan aspek kompetensi yang berhubungan dengan organisasi. Indikator kinerja memiliki tiga aspek utama yakni sikap, prestasi, dan kemampuan.

Penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai yang terdiri dari tiga dimensi yakni dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dimensi kehadiran, dan dimensi kerjasama. Dimensi yang digunakan tersebut dinilai mampu merepresentasikan tingkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB secara individu. Dimensi kuantitas berarti sebuah tingkatan capaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, Dimensi kualitas merupakan sebuah kemampuan individu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan efisien dan dapat berada pada level yang telah ditentukan. Dimensi kehadiran merupakan penerapan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan bukti kedisiplinan. Dimensi Kerjasama berarti kemampuan setiap pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan strategi kolaborasi.

Kuantitas kerja erat kaitannya dengan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan seseorang di tempat kerjanya. Komponen kuantitas adalah salah satu komponen utama dalam

menilai kinerja seorang pegawai karena kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seperti jumlah dokumen yang telah dikerjakan. Kuantitas kerja diukur dari pembandingan target yang telah ditetapkan dengan hasil yang mampu dicapai. Ketika pegawai dapat melewati standar yang telah ditetapkan berarti pegawai tersebut dapat dikatakan berhasil, namun jika kuantitas kerja seorang itu rendah, maka organisasi dapat melakukan evaluasi lebih lanjut untuk menentukan langkah perbaikan. Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi menilai dimensi kuantitas yang dimiliki berada pada tingkatan sedang dengan persentase 91.5 persen, sangat setuju mampu menyelesaikan tugas dengan teliti dengan persentase 80.3 persen, dan sangat setuju mampu mencapai target yang telah ditetapkan dengan 70.4 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dinilai baik dalam hal kuantitas kerja.

Kualitas sebuah pekerjaan sering dihubungkan dengan aspek mutu kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk dapat melihat kualitas pekerjaan seseorang maka diperlukan perbandingan antara hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Apabila kualitas pekerjaan setara atau lebih baik dari standar yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut dapat dikatakan baik secara kualitas, namun apabila seorang pegawai dapat menyelesaikan banyak pekerjaan tanpa adanya kualitas yang sepadan, maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan buruk. Hal ini merupakan salah satu alasan dari pentingnya pengembangan SDM sehingga pegawai tidak hanya berfokus pada kuantitas melainkan juga memperhatikan kualitas. Dimensi kualitas yang dimiliki oleh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi berada pada tingkatan sedang dengan persentase 95.5 persen dan didukung oleh aspek persepsi sangat setuju pegawai terhadap pernyataan mampu menyelesaikan tugas dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dengan 70.4 persen serta persepsi sangat setuju bahwa dirinya mampu memenuhi hasil kerja yang diinginkan pimpinan dengan 73.2 persen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai sangat memperhatikan aspek kualitas pekerjaan.

Pada sebuah unit organisasi, sebuah kehadiran pegawai menjadi sebuah aspek yang penting. Kehadiran pada unit organisasi dapat berupa jam datang dan pulang serta keberadaan pegawai di ruang kerja. Kehadiran pegawai untuk melaksanakan tugas merupakan sebuah bentuk pelayanan dan pengabdian. Kehadiran pegawai bukanlah tolak ukur sebuah kesuksesan organisasi, melainkan sebuah tanda profesionalisme pegawai dalam bekerja. Sebuah hal yang menjadi sebuah catatan dalam kinerja pegawai adalah penanaman kedisiplinan. Seluruh pegawai harus menyadari bahwa ketidakhadiran dapat menjadi sebuah alasan dalam diberikannya sebuah sanksi ataupun hukuman disiplin. Pada sistem pemberian tunjangan kinerja, kehadiran merupakan aspek yang paling dinilai dalam perhitungannya. Hal ini menjadi sebuah pemicu pegawai dalam aspek kehadiran pada unit organisasi. Persepsi pegawai dalam menilai dimensi kehadiran pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi menunjukkan respon yang positif dengan persentase pegawai pada tingkat sedang berjumlah 87.3 persen. Dimensi ini didukung dengan persepsi pegawai mengenai hadir dan pulang tepat waktu dengan persentase sangat setuju sejumlah 76.1 persen dan persepsi pegawai mengenai tidak meninggalkan ruangan tempat kerja tanpa izin dengan persentase sangat setuju 78.9 persen. Hal ini menunjukkan dimensi kehadiran pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi dapat dikatakan baik.

Selain menjadi makhluk pribadi, manusia juga merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk dapat berkembang, termasuk dalam hal pekerjaan. Meskipun telah dibekali dengan akal pikiran, seorang manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya bantuan orang lain. Kerjasama kadang kala menjadi hal yang sedikit dihindari oleh sebagian orang pada sebuah unit organisasi dikarenakan belum ada kesadaran mengenai keuntungan yang bisa didapatkan manakala dilakukan kerjasama baik dalam bentuk tim maupun koordinasi. Nilai tambah dari dilakukannya kerjasama adalah adanya kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi lebih professional serta dapat meringankan sebuah pekerjaan. Bagi seorang pegawai, kerjasama menjadi sebuah aspek penilaian dalam perilaku kerja. Kerjasama yang dilakukan dapat berbentuk kerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan, serta dapat dilakukan dalam unit organisasinya sendiri maupun dengan instansi lain. Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB

Purwodadi berdasar pada kuesioner berada pada tingkatan sedang pada dimensi Kerjasama dengan persentase 91.5 persen. Dimensi Kerjasama ini didukung oleh persepsi sangat setuju mengenai kemampuan diri untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja sebanyak 81.7 persen dan persepsi sangat setuju tentang kemampuan untuk menerima pendapat orang lain dengan 77.5 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi kerjasama yang terjalin di antara pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi sudah baik dan mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta efektif dalam hal penyelesaian pekerjaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi.

Pengujian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif statistik yang berguna untuk mendapatkan hasil ukur tingkat pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi. Beberapa bentuk pengujian statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian normalitas, pengujian linear sederhana, pengujian determinasi, dan pengujian signifikansi. Pengujian normalitas berfungsi untuk melihat data dari segi distribusi yang dapat berupa distribusi normal Maupin tidak normal. Pengujian linear sederhana dan pengujian determinasi berfungsi untuk mengetahui tingkatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengujian signifikansi dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengujian normalitas yang dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov sebagaimana telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dengan nilai sebesar 0.134. Nilai tersebut telah mampu memenuhi syarat dalam pengujian normalitas yakni terdapat signifikansi 0.134 lebih besar dari 0.05 yang membuat data pada penelitian ini memiliki karakteristik distribusi normal. Setelah melakukan pengujian normalitas, selanjutnya dilakukan pengujian regresi sederhana dengan hasil yakni nilai $F = 105.782$ serta terdapat nilai signifikansi atau nilai kemungkinan yakni sebesar 0.000. Hasil nilai signifikansi tersebut telah memenuhi persyaratan pengujian regresi sederhana yakni terdapat nilai signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan telah memenuhi persyaratan dalam mengukur tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi.

Pengujian regresi yang telah dilakukan peneliti telah menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan diantara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Hasil yang didapat dari pengukuran uji secara regresi linear sederhana terdapat nilai konstan dengan nilai positif sebesar 10.112 dan nilai koefisien arah regresi positif sebesar 1.191. Besaran positif tersebut menunjukkan adanya sebuah perubahan dengan sifat yang berbanding lurus atau dengan kata lain apabila terdapat pertambahan nilai pada variabel budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap bertambahnya nilai pada variabel kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien yang telah disebutkan sebelumnya menandakan bahwa apabila terdapat kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja pegawai sebesar 1.191. Hal tersebut mengindikasikan apabila semakin besar pengaruh budaya organisasi yang diterapkan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi.

Pengujian determinasi yang dilakukan merupakan dasar dari penilaian persentase pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian determinasi yang dilakukan menunjukkan terdapat nilai R square sebesar 0.609 yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi sebesar 60.90% terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain sebesar 39.10% yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Cukup besarnya persentase pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan sebuah keberhasilan dalam membangun budaya organisasi yang menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat.

Terdapat sebuah pengaruh positif yang dapat dilihat dari hasil pengujian signifikansi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi.

Pernyataan tersebut berdasar pada hasil pengujian signifikansi yang didapatkan dari nilai t hitung sebesar 10,285 serta terdapat nilai t table dengan taraf signifikansi sebesar 5% yakni sebesar 1,994 maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($10,285 > 1,994$) yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi. Hal ini membuktikan bahwa benar terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat antara lain dalam kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan serta aspek kerjasama dan kehadiran pegawai yang semakin meningkat.

Berdasar pada data dan fakta yang telah peneliti temukan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi, budaya organisasi yang telah diterapkan oleh pegawai sudah berada pada tingkatan yang baik meskipun harus lebih ditingkatkan kembali. Budaya organisasi yang diterapkan telah mampu membangun Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi menuju arah yang lebih baik serta menjadi identitas dan alat perekat di antara pegawai. Beberapa tahapan harus dilalui untuk membangun sebuah budaya organisasi. Tahapan pertama adalah pengenalan diri dimana setiap pegawai baru ditanamkan nilai-nilai kepercayaan serta prinsip yang dipegang oleh organisasi. Tahap kedua adalah penyusunan konsep dimana budaya yang dibangun harus selaras dengan peraturan yang berlaku serta dapat pula mengadopsi budaya organisasi lain yang tidak bertentangan dengan visi misi organisasi. Tahap ketiga yakni tahap edukasi dimana pimpinan memberikan contoh perilaku serta disosialisasikan dengan Bahasa yang sederhana. Tahap keempat adalah penerapan dimana sebuah kegiatan positif yang dilakukan berulang-ulang secara konsisten dapat membangun sebuah budaya organisasi. Tahap terakhir adalah evaluasi dimana budaya organisasi yang telah diterapkan diukur untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi diterapkan. Budaya organisasi memiliki kaitan yang erat dengan kinerja pegawai, Kinerja pegawai yang baik dari seorang pegawai merupakan output dari sebuah budaya organisasi yang baik pula. Organisasi merupakan tempat bagi pegawai untuk mengembangkan diri dan potensi serta jalan untuk meraih prestasi. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

SIMPULAN

Setelah melakukan analisis data, peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi. Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi. Setelah melaksanakan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari tiga dimensi yakni dimensi hubungan antara manusia dengan manusia, dimensi kerja sama, dan dimensi penampilan. Persepsi pegawai terhadap ketiga dimensi tersebut menandakan bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi memiliki persepsi serta telah menerapkan budaya organisasi yang baik di lingkungan pekerjaannya;
2. Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi berada pada tingkat yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi pegawai dalam dimensi kuantitas pekerjaan, dimensi kualitas pekerjaan, dimensi kehadiran, dan dimensi kemampuan dalam bekerja sama. Persepsi tersebut menandakan bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi telah mampu bekerja dengan sistem yang berbasis kinerja.

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi budaya organisasi yang baik berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Purwodadi merupakan salah satu aspek yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 2(1), 49–67.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Chaerudin, Ali. 2018. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM. Sukabumi: CV. Jejak.
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. In *Educational Research* (Vol. 4). <https://drive.google.com/file/d/1d5ZzlgJuCrwAyLpdBeK5dhKMZTpE2HNb/view>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (4th ed.). sage publication.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Denison, D., Janovics, J., & Young, J. (2006). Diagnosing *Organizational cultures*: Validating a Model and Method. *Measurement, 304*(January), 1–36. http://www.denisonconsulting.com/dc/Portals/0/Docs/Paper_Validity.pdf
- Eugene,McKenna.2005.manajemen sumber daya manusia.Yogjakarta
- Haqq, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 9(1), 56–68.
- Johari, I., Mahfudnurnajamuddin, & Serang, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 3(2), 133–146.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 8(2), 218–236
- Mathins,Robert L dan jakson john H,2002.manajemen sumber daya manusia,Jakarta:salemba Empat.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 2(2), 155–167.
- Rudiantoro, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sosial Humaniora, 8(1), 54
- Sarianti, W., Razak, A., & Anaam, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Journal of Economic and BusinessOnline) Journal Hompage Sarianti Journal of Economic and Business, 1(11), 24–45
- Sulistiani, D., Riadi, S. S., Maria, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2017). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance. Jurnal FEB UNMUL, 14(2), 61–69
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1), 104
- Uha, Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, Jakarta: Kencana, 2013