

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Bappeda and Statistics of Bone Regency

Muh. Rizal S¹, Abdul Talib Mustafa², Wahyuddin Hamid³, Henni Zainal⁴, Aksa⁵

Universitas Negeri Makassar¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,3,4,5}

Email: rizalsuyuti@unm.ac.id¹, wahtuddinhamid159@gmail.com³, Henni_zainal@yahoo.com⁴

(Diterima: 07-Februari-2019; di revisi: 21- April-2019; dipublikasikan: 8-Mei -2019)

ABSTRAK

Budaya kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone. Jenis penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif (*positivism*). penelitian eksplanatori menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi ini dapat terlihat dari pemberdayaan pegawai, orientasi tim, kejelasan visi, arah dan tujuan organisasi. Semakin menguat budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Perilaku pegawai.

ABSTRACT

A pleasant work culture makes employees' attitudes positive and encourages them to work more diligently and better. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture on organizational commitment at Bappeda and Statistics of Bone Regency. This type of research uses an explanatory quantitative approach (positivism). Explanatory research explains the causal relationship between variables that affect the hypothesis. The results show that organizational culture has a significant positive effect on employee performance. This organizational culture can be seen from employee empowerment, team orientation, clarity of vision, direction and organizational goals. The stronger the organizational culture, the higher the performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Behavior.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada

dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah lingkungan, dalam hal ini budaya organisasi. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, cara bekerja dengan kolega, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas. (Gibson, 2003) menyatakan budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan batas – batas normatif perilaku anggota organisasi, menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh anggota organisasi, menentukan cara kerja yang tepat dan lain sebagainya. Dalam pelaksanaan pekerjaan, budaya kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Budaya kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut. Sebagaimana diungkap Ghiselli dan Brown (Tjala, 1989) bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjadi kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan, dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Glaser, Susan R; Zamanou, 1987), budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beranekaragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*. (Hofstede, 1986), budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut (Beach, 1993), kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. (Kreitner, Robert, Kinicki, 1995)), mengemukakan bahwa 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 disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Pendapat (Bliss, 1999), mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan (Robbins, 2003), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.

(Kartono, 1983) mengatakan bahwa bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain : dari stratifikasi kelas sosial asal buruh-buruh/pegawai, dari sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil yang informal. (Hidayat, 2011), *we were all born of human beings and then grew up by social upbringing with culture environment. Since cultures always process plural nation language, tradition and relegion are indispensably diverse.* (Molenaar, 2002)), (Kotter, John P. and Heskett, 2002), budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. (Bucahanan, David; Huncznski, 1997), elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. (Arnold dan Fieldman., 1986), perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif (*positivism*). Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian eksplanatori menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan pertimbangan bahwa SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dengan model yang kompleks serta digunakan untuk menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif dalam situasi dimana teori belum berkembang (Sholihin dan Ratmono, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari T-statistik sebesar 5,121 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,321 yang menunjukkan bahwa arah hubungan

antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi adalah positif. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah berlangsung dengan baik. Salah satu bentuk budaya organisasi yang dikembangkan adalah pemberdayaan pegawai yang merupakan nilai-nilai budaya organisasi yang selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri. Pemberdayaan pegawai melalui pemberian kesempatan sudah berlangsung dengan baik. Pemberian kesempatan ini dilakukan dengan memberikan kepercayaan penuh bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dan menghindari terjadinya *overlapping* pekerjaan. Selain itu, pemberdayaan pegawai melalui pemberian kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sudah berlangsung dengan baik. Pengambilan keputusan ini berkaitan dengan tugas dan fungsinya, baik sebagai pimpinan maupun sebagai staf biasa. Kesempatan bagi pegawai untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan memberikan peluang yang besar bagi pegawai untuk kreatif dalam menentukan cara kerja yang lebih efektif dan lebih mendukung pencapaian tujuan organisasi. Bappeda dan Statistik Kabupate Bone juga selalu memberikan peluang dan dukungan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam menyusun dokumen perencanaan umum maupun dokumen perencanaan teknis.

Orientasi tim merupakan nilai budaya kerja yang selalu mengutamakan sinergi tim dalam melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan kerjasama pada Bappeda dan Statistik Kabupate Bone cukup baik. Kerjasama ini ditunjukkan dalam pekerjaan sehari-hari, seperti dalam melayani SKPD, setiap bidang berkoordinasi sesuai sektor masing masing SKPD dalam lingkup pemerintahan Kabupaten Bone. Komunikasi sebagai bagian dari orientasi tim juga sudah berlangsung dengan baik. Komunikasi ini berlangsung dengan beberapa cara yakni secara vertikal dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas dan secara horisontal. Cara-cara komunikasi ini akan sangat mempengaruhi efektifitas komunikasi, karena sangat tergantung pada mekanisme komunikasi itu sendiri. Kemampuan menggunakan komunikasi verbal secara efektif sangat penting bagi pegawai karena memungkinkan pengidentifikasi tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan. Pentingnya kerjasama tim dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan karena sangat berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi berdasarkan visi, misi arah dan tujuan yang jelas.

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang organisasi, tujuan - tujuan organisasi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Bappeda dan Statistik Kabupate Bone memiliki visi yang kuat, sehingga mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai tujuan. Visi Bappeda dan Statistik Kabupate Bone adalah "Menjadi Lembaga Profesional dalam Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Berkualitas dan Penyediaan Data Statistik Akurat "

Pencapaian visi memberikan keterangan yang jelas tentang apa yang ingin dituju serta memberikan pula keterangan tentang bagaimana cara lembaga bekerja. Visi Bappeda dan Statistik Kabupate Bone digunakan sebagai tolok ukur dalam menjalankan pekerjaan. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi interpretasi Visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan

petunjuk garis besar cara pencapaian Visi. Pernyataan Misi memberikan keterangan yang jelas tentang apa yang ingin dituju serta kadang kala memberikan pula keterangan tentang bagaimana cara lembaga bekerja. Arah dan tujuan organisasi yang jelas merupakan landasan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone memiliki pemahaman yang cukup terhadap arah organisasi. Arah organisasi berisi petunjuk tentang apa yang diusahakan untuk tidak dilanggar dan ingin dicapai oleh organisasi. Arah dan tujuan serta kegiatan Bappeda dan Statistik Kabupate Bone adalah menyusun Rencana Pembangunan Tahunan Daerah Kabupaten Bone; melaksanakan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi dasar perencanaan selanjutnya; menyelenggarakan koordinasi perencanaan pembangunan lokal, regional dan nasional, menyediakan data hasil pelaksanaan pembangunan; Optimalisasi potensi kewilahan dan sektoral; peningkatan profesionalisme aparat perencanaan..

Pemahaman tentang semakin baik budaya yang berlaku di Pegawai Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone, maka semakin baik pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Konsekuensi logis dari temuan ini adalah semua elemen yang terlibat dalam organisasi Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone harus mempunyai tanggung jawab yang sama untuk membangun budaya organisasi yang sehat. Semakin sehat budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hofstede, 1986), bahwa budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi ini dapat terlihat dari pemberdayaan pegawai, orientasi tim, kejelasan visi, arah dan tujuan organisasi. Semakin menguat budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya organisasi perlu disosialisasikan sehingga tertanam dalam setiap pribadi pegawai. Dalam membangun budaya organisasi, maka Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone harus tetap memperhatikan nilai-nilai yang terkandung dalam konstruk budaya organisasi yang terdiri dari: pemberdayaan pegawai, orientasi tim, kejelasan visi, arah dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold dan Fieldman. (1986). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79.
- Beach, L. R. (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. USA: Prentice-Hall Inc.
- Bliss, W. G. (1999). *Why is Corporate Important?*. USA: Work force.
- Buchanan, David; Huncznski, A. (1997). *Organizational Behavior an Introductory Text*. Europe: Prentice Hall.

- Gibson, J. . (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Glaser, Susan R; Zamanou, S. and H. K. (1987). Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Management Communication Quartely*, 1(2), 173–178.
- Hidayat, M. (2011). Planning and Development Strategy (Case Study of Pangandaran Beach. *THE Journal*, 1 (1), 33–44.
- Hofstede, G. (1986). *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. London: Sage Publication.
- Kartono, K. (1983). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotter, John P. and Heskett, J. (2002). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert, Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior, Third Edition*,. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Molenaar, K. (2002). *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety*. USA: Profesional Safety.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey.: Prentice Hall.
- Sholihin dan Ratmono. (2013). *Analisis SEM-PLS WarpPLS3.0*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D Cetakan ke- 19*. Bandung: Alfabeta.
- Tjala, A. (1989). *Faktor Diri dan Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan Usaha Servis Elektronika di Kotamadya Ujung Pandang*. Fakultas Pascasarjana IKIP Yogyakarta.