

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Di Kantor Camat Sape Kabupaten Bima)

Putri Windi Handayani¹, Afifuddin², Sunariyanto³

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT Haryono No.193, Malang, 65144, Indonesia

Email: putriwindihandayani334@gmail.com

ABSTRAK

Peran budaya organisasi merupakan salah satu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota, kinerja pegawai Camat Sape Kabupaten Bima harus direformasi supaya tanggapan terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu berkerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi instansi pegawai Camat Sape Kabupaten Bima adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien, karena selama ini instansi pemerintah diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit. Peneliti berusaha menganalisis peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sape Kabupaten Bima. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apa saja yang menjadi bagian dari peran, faktor pendukung dan penghambat beserta dampak Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara secara mendalam, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa dalam proses peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai melakukan beberapa tahap, dari mulai faktor pendukung dan penghambat, kemudian dampak budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai ini melibatkan beberapa pihak yaitu anggota pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Peran, Faktor Pendukung dan Penghambat, Dampak Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, berkerja sama membutuhkan keberadaan manusia lainnya, oleh karena itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang menghimpun atau mempermudah manusia dalam bekerja sama. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi tersebut ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa juga menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimiliki.

Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna / ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan. Timelines terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau

menghasilkan. Komunikasi Interpersonal terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Organisasi merupakan suatu system yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub system tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub yang lain. organisasi tersebut akan berjalan dengan baik, Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Kinerja karyawan camat sape harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga di harapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara professional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi instansi karyawan camat sape adalah

melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien seperti permasalahan yang muncul ketika terjat pada kasus korupsi aparat dirjen pajak yang padaakhirnya menyebabkan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadapbirokrasi maka hal ini pun berimbas pada ketidak percayaan masyarakat kepada departemen keuangan secara structural, termasuk pada karyawan camat sape.

Penelitian tentang peran budaya organisasi kinerja pegawai telah banyak dilakukan dengan berbagai latar belakang masalah dan metode yang dilakukan, bahkan saat ini telah banyak ditemukan litiratur baik yang berupa hasil penelitian atau kajian-kajian pustaka di beberapa perpustakaan Umum dan Penguruan Tinggi. Namun dari sekian banyak penelitian dan literature tersebut ada beberapa penelitian yang di anggap memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan terkait peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima ?
2. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima ?
3. Bagaimana dampak budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai Camat Sape Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai Camat Sape Kabupaten Bima
3. Menjelaskan dampak budaya organisasi guna peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima

Manfaat Penelitian

1. **Secara Teoritis**
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi reverensi bagi penelitian lain yang berminat melakukan penelitian yang berkaitan dengan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dalam pengembangan ilmu

administrasi khususnya kebijakan publik terkait peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu berguna sebagai saran bagi pegawai.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Organisasi

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktifitas dan proses (pola hubungan kerja) dan menimbulkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didesain untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Etzioni (1964) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua di antara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi.

Metode Penelitian

Menefinisikan metologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, lain-lain, secara holistik dan melalui cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Fokus Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang ingin di capai, maka penelitian menetapkan fokus penelitian ini sabagai berikut:

1. Diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Sudah mengetahui bakat dibidang berkerja, memiliki optimisme yang tinggi akan berkerja disiplin dalam berkerja memiliki keinginan untuk berkerja dengan baik, tidak ada peran dari orang lain dalam mengambil keputusan berkerja.
3. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pemimpin suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

Lokasi Penelitian

Peneliti memilih desa ini sebagai lokasi peneliti karena di Desa Naru Timur, terutama Dusun Kalende merupakan salah satu desa di Kecamatan SapeKota Bima. Desa ini memiliki sumber daya alam yang begitu besar, seperti hasil pertanian, hasil

nelayan, keindahan alam, budaya dan lain sebagainya.

Sumber Data

- a. Data Primer
adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dengan menggunakan wawancara melalui daftar pertanyaan kepada narasumbernya.
- b. Data Sekunder
adalah data yang diperoleh dari Kantor Camat Sape berupa dokumen-dokumen, arsip-arsip serta laporan-laporan atau dokumentasi kegiatan yang dilakukan, yang menjadi sumber penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (pengamatan) adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung secara seksama dan sistematis dengan menggunakan alat indra terhadap data yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan dibahas.
2. Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan serta dokumen-dokumen yang ada dan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian
3. Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang memuat pokok-pokok permasalahan yang berhubungan dengan tema penelitian.

Teknik Analisis Data

Adapun model dalam melakukan analisis data menurut Miles dan Huberman Sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data.
Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, serta mengumpulkan data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian.
2. Reduksi Data (*Data Reduction*)
Di maksudkan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Mereduksi data seperti yang dipertegas oleh sugiyono (2018:338) berarti merangkum, memilih hal-

hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Di maksudkan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan baik itu penyajian data dalam bentuk *table* dan naratif yang menggabungkan informasi yang tersusun kedalam bentuk-bentuk yang padu. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan agar memudahkan bagi penelitian untuk melihat gambaran secara keseluruhan dan bagian tertentu dari penelitian.

4. Menarik Kesimpulan (*conclusion Drawing/Verification*)

Merupakan proses mencatat keteraturan, penjelasan konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dari proposisi penelitian menurut data yang diperoleh dari lapangan.

Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi dengan sumber dan triangulasi dengan metode.

Hasil Penelitian

Peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima.

Budaya organisasi memiliki peranan penting bagi tujuan sebuah organisasi Kantor Camat Sape. Budaya organisasi penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi Kantor Camat Sape, karena budaya organisasi suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna, serta memberikan motivasi dan inspirasi untuk bekerja yang lebih baik lagi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi, Prestasi kerja hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima.

1. Tingkat potensi lokasi kantor camat sape (atraksi, akomodasi dan aksesibilitas)

2. Karakteristik personal tidak memiliki hambatan karena memiliki kepercayaan diri yang baik memiliki kedisiplinan yang tinggi
3. Hubungan dengan lingkungan kesulitan menemukan pegawai dalam berkerja
4. Hubungan dengan keluarga tidak memiliki hambatan karena keluarga berperan
5. Keterampilan personal tidak memiliki hambatan karena mendapat informasi
6. Kondisi ekonomi kesulitan dalam mendapat pengadaan berkerja.

Dampak budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima.

Mengungkapkan budaya organisasi ini perlu di bedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah budaya yang kuat di tunjukan dengan nilai-nilai yang tercermin pada perilaku pegawai.

Pembahasan

Peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai kantor camat sape kabupaten bima.

Citra buruk tersebut semakin diperparah dengan isu yang sering muncul ke permukaan, yang berhubungan dengan kedudukan dan kewenangan. serta lambatnya pelayanan, dan diikuti dengan prosedur yang berbelit-belit atau yang lebih dikenal dengan efek pita merah, keseluruhan kondisi empirik yang terjadi secara akumulatif telah meruntuhkan situasi seperti ini pada gilirannya seringkali mendorong para pegawai untuk mencari kesempatan dalam kesempitan agar mereka menciptakan rente dari pelayanan berikut.

Faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima.

1.) Faktor Pendukung

a) Pemahaman Diri

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sudah menyadari minatnya dalam bekerja yaitu dengan menjadi seorang pegawai.

2.) Faktor Penghambat

Faktor-faktor yang menghambat dalam pengambilan keputusan pegawai hanya mengetahui seluk-beluk pegawai, ia menyatakan bahwa keterbatasan wawasan yang dimilikinya mengenai pegawai tersebut pada awalnya memang menjadi hambatan.

Dampak Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sape Kabupaten Bima.

Komunikasi dalam organisasi memiliki peran penting dalam menumbuhkan budaya kerja. tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Komunikasi berfungsi untuk intructive, informative, influencing, dan evaluative.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Camat Sape mengenai Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (studi kasus: Kantor Camat Sape Kabupaten Bima) dan sesuai dengan tujuan penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kantor Camat Sape sangatlah memungkinkan untuk terus dikembangkan, Menjadi peran budaya menata atau memprogramkan untuk menyusun segala kegiatan agar tertata rapih apa yang harus dikerjakan.
2. Faktor pendukung sudah sesuai yang diharapkan pegawai, dan faktor penghambat di Kantor Camat Sape yaitu fasilitas yang ada di Kantor tersebut belum sesuai yang diharapkan pegawai, baik dari pegawai maupun masyarakat.
3. Demikian secara garis besar, budaya kerja sama yang ada di Kantor Camat Sape sangat penting meningkatkan kinerja pegawai yang berwujud kepada produktifitas pelayanan dalam mencapai tujuan organisasi. Kantor Camat Sape menunjukkan bahwa budaya dibangun dengan menciptakan tujuan, kemudian nilai-nilai yang diharapkan dapat digunakan untuk membentuk budaya agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Dengan adanya budaya tepat waktu dalam menjalankan kegiatan dengan perilaku kerja sama yang kuat di Kantor Camat Sape membuat pegawai dapat memahami kebutuhan nilai-nilai budaya yang ada mampu merangsang semangat kerja, serta budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan pegawai Kantor Camat Sape merasa termotivasi untuk berkembang, belajar memperbaiki diri dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di Kantor Camat Sape cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

a. Saran Praktis

1. Bagi pemerintah peneliti ini dapat meningkatkan peran budaya organisasi dalam

peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus lebih baik lagi tanpa memberatkan masyarakat.

2. Bagi Kantor Camat Sape
- 1) Meningkatkan tersediaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kenyamanan warga selama proses berlangsungnya.
- 2) Memaksimalkan ketersediaan sumber daya yang ada di Kantor Camat Sape sehingga pelaksanaan pegawai dapat berjalan lebih baik dan efektif.
- 3) Menjaga agar kondisi ruangan pegawai tetap dalam keadaan yang bersih sehingga masyarakat selalu merasa nyaman, damai dan tentaram.
- 4) Selalu menjaga sikap dan keramahan terhadap warga supaya warga merasa di hargai.

b. Saran akademik

1. Bagi mahasiswa administrasi, agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis dapat melakukan penelitian dengan aspek yang diteliti tidak hanya peran pegawai di Kantor Camat Sape saja, tetapi dapat melibatkan aspek lain seperti budaya Kantor Camat Sape serta lainnya.

Daftar Pustaka

- Ahmadin, Rulam. 2015. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzzmedia.
- Allen Kennedy. 1982. Dalam *Bukunya Yang Berjudul Corporate Cultures: The Rites and. Rituals Of Corporate Life dan Pandangan Dari Tom Petters dan Robert*.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alisyahbana. 1990. *Dalam Budaya Human Behavior At Work Organizational Behavior*.
- Chatab, Nevizond. 2007. Bandung : *Budaya Organisasi*.
- Denison R. 1990. New York : *Corporate culture and organizational effectiveness*.
- Gibson, SR. 1990. *Principles Of Nutritional Assesment*. London: Oxford University Press.
- Lofland. 2006. Dikutip Oleh (Dr. Lexy J Moleong). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mathis, L. Robert dan Jackson. 2001. Jakarta : *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Neuman, W Lawrenc. 2003. *Social Research Methods. Qualitative and Kuantitative Approaches*.
- Nurtjahjo. 1945. *Badan Tenaga Atom Nasional*. Universitas Press.
- Nurul Zuriah. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Patton. 1980. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen p., 2006. *Perilaku Organisasi Jilid II, Ahli Bahasa Hadayana Pujaatinaka*. Prenhalindo, Jakarta.
- Schein. 1992. Dalam Buku *Organizational Culture and Leadership*.
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sumber Jurnal dan Skripsi:**
- w. s. Winkel dan Sri Hastuti (2004). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.

