
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH WALIKOTA PEKANBARU

Oleh:

*) Teguh Hendra

**) Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Untuk dapat menciptakan sumber daya yang memiliki kualitas kerja yang baik, maka perlu juga diterapkan budaya yang baik dalam suatu organisasi, hal ini agar dapat menyelaraskan antara visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan serta dirumuskan dengan ketaatan para pegawai dalam implementasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji validitas keseluruhan item pernyataan variabel dinyatakan valid karena diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0.3388)$. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai $Y = 12.909 + 0.872X$. Dari hasil uji hipotesis pada hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} (4.331) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.03693) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.370 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.370 atau 37 % sedangkan sisanya 63 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

Pendahuluan

Pada dekade 1990-an seiring dengan kecendrungan meningkatnya perhatian pada aspek-aspek “lunak” dalam organisasi, seperti visi-misi, dan lain sebagainya, studi budaya semakin mendapat perhatian luas. Budaya organisasi di pandang sebagai salah satu elemen penting yang perlu di pertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Melalui pengelolaan aspek-aspek budaya, berbagai upaya peningkatan kinerja akan lebih mudah untuk diarahkan pada sasarannya.

Untuk membentuk budaya organisasi, prosesnya dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Meski pada tahap pembentukan ide organisasi tersebut belum menjadi kenyataan atau berwujud secara fisik, tahap ini menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi. Pada saat para pendiri organisasi memiliki ide untuk mendirikan organisasi, maka budaya organisasi ini akan ikut terpikirkan meskipun masih secara eksplisit. Budaya organisasi baru menjadi kenyataan ketika organisasi sudah benar-benar berdiri. Budaya juga merupakan pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara

tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang mengandung suatu perintah. Berikut gambaran pada bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru.

Tabel. 1 Data jumlah serta absensi Pegawai Negeri Sipil pada bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Kasus	Persentase kasus absensi (%)
			Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Cepat		
2013	56	350	3	9	2	14	-
2014	56	356	-	15	18	33	135.71 %
2015	53	358	7	13	21	41	3.76 %
2016	35	351	4	12	22	38	-7.31 %
2017	34	348	11	18	19	48	26.31 %

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa. Masih selalu ditemui permasalahan kasus pada absensi yang mana absensi adalah salah satu kategori yang menggambarkan tentang budaya ketaatan para pegawai dalam mengikuti aturan kehadiran yang harus ditaati dengan baik oleh pegawai pada bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru. Berikut gambaran ketentuan mengenai absensi atau kehadiran yang harus dipatuhi oleh para pegawai

Tabel 2 Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja

TidakMasuk	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
5 Hari Kerja	Ringan	Teguran lisan
6 – 10 Hari Kerja	Ringan	Teguran tertulis
11 – 15 Hari Kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
16 – 20 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
21 – 25 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
26 – 30 Hari Kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
31 – 35 Hari Kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
36 – 40 Hari Kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

41 – 45 Hari Kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
> 46 hari Kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesi No 53 THUN 2010

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jika ada beberapa orang pegawai yang tidak mentaati aturan yang telah ditetapkan berdasarkan pada peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010. Jika kita mengacu pada table 2 masih dijumpai pegawai yang dari segi absensi masih belum mematuhi dengan baik. Jika hal ini selalu terjadi, tentu bertolak belakang dengan penetaapan budaya taat aturan yang telah ditetapkan pada bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru. Dan dapat menggambarkan tentang budaya kurang taatnya beberapa pegawai dari segi absensi.

Tabel 3 Data Target dan Capaian Kerja Pegawai Negeri Sipil bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru.

Tahun	Jumlah anggaran (Rp)	Pertumbuhan anggaran	Realisasi anggaran (Rp)	Pertumbuhan realisasi anggaran
2013	277.438.739.690	37%	177.243.474.306	63,89%
2014	255.605.662.935	-0,78%	154.940.621.238	60,62%
2015	170.379.226.444	-0,31%	152.136.718.210	89,29%
2016	87.231.620.162	-0,30%	78.617.265.648	90,12%
2017	86.336.145.082	-1,04%	75.200.496.940	87,10%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru, 2018

Dari tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa anggaran yang telah ditetapkan pada bagian umum sekretariat daerah walikota Pekanbaru, masih belum mampu dimaksimalkan dengan baik oleh para Pegawai Negeri Sipil. Dapat kita lihat persentase pertumbuhan anggaran dan persentase pertumbuhan realisasi anggaran yang masih belum dapat dimaksimalkan oleh pegawai. Hal ini tentu menggambarkan sejauh mana kecakapan dan hasil kerja para pegawai yang masih dianggap belum optimal.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, maka saya tertarik melakukan penelitian pada sekretariat daerah walikota Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru”.

Berdasarkan latar belakang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017: 11) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Dessler (2011) dalam Widodo (2015: 2) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau suatu proses yang memfokuskan manajemen untuk dapat meningkatkan kontribusi serta kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 118) mengemukakan bahwa Budaya perusahaan (*corporate culture*) sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (*organization culture*). Sebab pada prinsipnya, perusahaan juga merupakan sebuah organisasi, meskipun ada yang tidak sependapat bahwa organisasi adalah perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya, inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Menurut Wibowo (2010: 8) budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu

Menurut Susanto (1997) dalam Ismail (2017: 4) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai- nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut dimensi/ indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, manaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kinerja

Priansa (2016: 269) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kasmir (2016: 182) secara sederhana defenisi kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Gilbert (1977) dalam Notoatmodjo (2015: 124) mendefenisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Indikator Kinerja

Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2016:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan :

1. Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*quality of work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas- tugas yang ada didalam organisasi.
3. Kemandirian (*dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*initiative*)
Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, *fleksibilitas* berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*)
Kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi- kondisi.
6. Kerjasama (*cooperation*)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2010) dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 132), Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan- tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai- nilai bersama dipahami secara mendalam,

dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggotanya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan.

Hasil Penelitian

Metode Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan metode deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden tertinggi pada variabel Budaya Organisasi terletak pada kategori sangat setuju dengan rata-rata 4.4. Sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden tertinggi sangat setuju dengan rata-rata 4.3.

Metode Kuantitatif

Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan digunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Uji Regresi Linier Sederhana.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.909	8.623		1.497	.144
	Budaya_Organisasi	.872	.201	.608	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2018

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 4 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 12.909 + 0.872X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 12.909 ini menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.872. Artinya jika nilai Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.872. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (4.331) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.03693) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil dari koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.350	4.361

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2018.

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.370 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.370 atau 37 % sedangkan sisanya 63 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Nilai konstanta (a) = 12.909 ini menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.872. Artinya jika nilai Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.872. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja jika semakin besar nilai kompetensi maka semakin meningkat nilai kinerja
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial nilai t_{hitung} (4.331) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.03693) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja.

-
3. koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.370 artinya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.370 atau 37 % sedangkan sisanya 63 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden terendah pada masing-masing item pernyataan variabel Budaya Organisasi dan variabel kinerja adalah :

1. Tanggapan responden tentang ketika melihat pegawai lain kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata terendah, maka disarankan supaya para pegawai agar lebih peka lagi terhadap sesama pegawai, bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
2. Tanggapan responden tentang pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada variabel Kinerja memiliki nilai rata-rata terendah. Maka dapat disarankan supaya pimpinan atau kepala dinas agar dapat menerapkan variabel lain seperti peningkatan kompetensi, pemberian pendidikan dan pelatihan pada para pegawai yang berhubungan dengan bidang kerjanya agar pegawai lebih memahami dan cakap serta teliti dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel diluar dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suhasimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Ed.1-Cet.2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet 5, Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Junni, Doni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.

-
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Subagyo Joko, 2015, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012, *Statistik Untuk Penelitian*, Cet Ke-21, CV. Alvabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2008, *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Uha, Ismail, Nawawi, 2017, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, Cetakan ke-3, Kencana, Depok.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, Eko, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.