



Budaya kerja pegawai pada kantor pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil

Syahril¹

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Penulis¹, e-mail: syahril@fip.unp.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan indikator, nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi, keyakinan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi, dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja dalam organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 62 orang. Mengingat populasinya tidak begitu besar, maka seluruh anggota dijadikan responden penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berdasarkan skala likert, hasil penelitian diolah dengan menggunakan skor rata-rata. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang berada pada kategori kuat dengan rata-rata skor sebesar 3,98, serta menjadi indikator kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,97 dan kesejahteraan perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja juga termasuk dalam kategori kuat dengan skor rata-rata sebesar 3,84. Artinya secara umum budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang sudah berada pada kategori kuat (baik).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan indikator, nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi, keyakinan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi, dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja dalam organisasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 62 orang. Mengingat populasinya tidak begitu besar, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berdasarkan skala likert, hasil penelitian diolah dengan menggunakan skor rata-rata. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang berada pada kategori kuat dengan rata-rata skor sebesar 3,98, serta menjadi indikator kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,97 dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja juga termasuk dalam kategori kuat dengan skor rata-rata sebesar 3,84. Artinya secara umum budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang sudah berada pada kategori kuat (baik).

Kata Kunci: Budaya Kerja; Perilaku Pegawai; Keyakinan Pegawai

How to Cite: Syahril. (2023). Budaya kerja pegawai pada kantor pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 121-125. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Penanaman budaya yang baik pada organisasi sangat penting karena dengan adanya budaya kerja yang baik dan kondusif akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, (Moeherson & Si, 2012) mengemukakan suatu organisasi akan mempunyai budaya yang kuat jika nilai-nilai, norma-norma, dan asumsi yang berkembang dan berlaku dipahami dan dipedomani oleh setiap anggota organisasi, sehingga akan membentuk dan melahirkan perasaan tenang, komitmen kerja, loyalitas terhadap organisasi. Hal ini tentu akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan ini tentu akan dapat

meningkatkan produktifitas organisasi (Budianto, 2011). Budaya organisasi yang baik dan kondusif merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap pegawai, agar tugas dan tanggungjawab yang diembannya dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Syahril & Ningrum, 2021). Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dalam beraktifitas untuk melakukan suatu kegiatan dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama (Robbins & Coulter, 2010). Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dipahami secara bersama oleh para anggota suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai satu kumpulan nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melakukan interaksi satu sama lain secara informal, baik di dalam maupun di luar organisasi. Budaya organisasi akan dapat mengontrol atau mengendalikan dan mengarahkan setiap perilaku para anggota organisasi dalam bertindak dan melakukan berbagai beraktifitas dalam organisasi (Syahril, 2020). Gibson dalam Moehariono & Si (2012) merumuskan budaya organisasi adalah kultur organisasi mengandung nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma dan pola perilaku. sejalan dengan itu Sharplin yang dikutip oleh Moehariono & Si (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dan terkait dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma yang akan dipedomani untuk berperilaku dalam organisasi.

Pada tingkat organisasi budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam melakukan berbagai aktifitas organisasi (Gibson dalam Torang, 2016). Jadi budaya organisasi mewakili sebuah persepsi dan nilai-nilai yang sama dari para anggota organisasi. Ini diperjelas dengan defenisi di atas bahwa budaya sebagai sebuah sistem nilai bersama, dengan kata lain bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan makna yang sama (Feel et al., 2018). Dengan demikian membangun budaya organisasi yang kondusif sangat penting bagi suatu organisasi, sebab pemahaman dan penerapan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, tingkatan keyakinan atau kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan perilaku anggota organisasi sangat tergantung kepada budaya yang dipahami dan berlaku di dalam organisasi tersebut (Kalyan, 2018). Budaya organisasi merupakan pondasi dasar dalam menjalankan berbagai aktifitas dan dilaksanakan secara turun-temurun oleh anggota organisasi, semakin baik nilai budaya organisasi yang ada maka semakin baik pula budaya itu mempengaruhi perilaku dan perkembangan suatu organisasi (Ealy, 2022).

Hasil penelitian menyebutkan adanya keterbukaan budaya suatu organisasi meningkatkan kemungkinannya untuk mengadopsi suatu inovasi terbuka. paradigma inovasi terbuka (Allassaf, 2020). Pada penelitian lain menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh simultan pada kinerja pegawai (Feel et al., 2018). Fungsi budaya organisasi yaitu sebagai penentu batas-batas kewenangan dan perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, dan menentukan yang benar dan yang salah dalam organisasi, menumbuhkan kepercayaan diri para anggota suatu organisasi, menumbuh kembangkan komitmen kepada kepentingan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok, sebagai pengikat perilaku bagi seluruh anggota organisasi, dan sebagai panduan dan alat kontrol perilaku para anggota organisasi (Natuna, 2019).

Berdasarkan paparan diatas melihat pentingnya budaya organisasi maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian terkait budaya organisasi. Namun pada penelitian ini secara khusus akan dilakukan penelitian budaya organisasi dengan indikator nilai-nilai yang berlaku dalam bekerja, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja, kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja. Tujuan penelitian ini dirancang untuk mengetahui budaya kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dilihat dari aspek nilai-nilai yang berlaku dalam kerja, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, tentang budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dilihat dari aspek-aspek nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang berjumlah 62 orang (tidak *security* dan *cleaning service*). Seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang disusun dalam bentuk skala Likert. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, angket pada penelitian ini diuji cobakan kepada 20 orang pegawai Dinas kependudukan Kota Pariaman. Pengolahan data dilakukan dengan mencari rata-rata dan persentase.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengolahan data mengenai budaya kerja pada penelitian ini ditinjau dari aspek nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja, dapat dilihat pada table 1 berikut.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Penelitian Mengenai Budaya Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Nilai-nilai yang berlaku dalam bekerja	3,98	Kuat
2	Kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai kerja	3,97	Kuat
3	Kesesuain perilaku pegawai dengan nilai-nilai kerja	3,84	Kuat
	Rata-rata	3,93	Kuat

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa budaya kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang, sudah terbentuk secara baik (kuat) dengan skor rata-rata 3,93, yang menarik dalam hal ini adalah bahwa skor rata-rata yang diperoleh dari masing-masing aspek/indikator budaya kerja pada penelitian ini tidak begitu berbeda jauh. Artinya data pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja yang berlaku dalam organisasi sudah dipahami, diyakini dan dipedomani oleh pegawai dalam berperilaku atau melakukan berbagai aktifitas organisasi.

Pembahasan hasil penelitian mengenai Budaya Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang yang meliputi aspek nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang berada dalam kategori kuat (baik) dengan rata-rata skor 3,93. Berikutnya akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian berdasarkan indikator atau aspek-aspek yang diteliti yaitu nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi dan kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai organisasi.

Budaya kerja dilihat dari aspek nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data tentang budaya organisasi, dilihat dari aspek nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi menggambarkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang berada dalam kategori kuat (baik) dengan rata-rata skor 3,98. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi khususnya pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang telah diterima dan dipahami oleh pegawai yang ada pada kantor tersebut.

Secara teoritis sebagai mana yang dikemukakan pada uraian sebelumnya bahwa pada dasarnya yang menjadi atribut kunci dari budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma dalam suatu organisasi. Organisasi dikatakan mempunyai budaya yang kuat jika nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada organisasi tersebut dapat diterima dan dipahami secara mendalam oleh setiap anggota organisasi, nilai-nilai dan norma-norma tersebut diikuti (dianuti), dan diperjuangkan serta diterapkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Komang dkk (Ardana et al., 2009) yang mengemukakan bahwa suatu organisasi dinyatakan mempunyai budaya organisasi yang kuat, apabila nilai-nilai dan norma-norma yang dipegang dan berlaku dalam organisasi dapat diterima dan dipahami oleh anggota organisasi. Keberadaan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi merupakan atribut pokok dari budaya organisasi (Syahril & Ningrum, 2021).

Pimpinan organisasi harus mensosialisasikan dan mendorong para anggota organisasi untuk dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Khususnya pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sosialisasi terhadap nilai-nilai dan norma-norma organisasi masih sangat perlu dilakukan dan ditingkatkan agar pegawai sepenuhnya dapat menerima dan memahami nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Kesediaan pegawai untuk memahami nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi merupakan faktor utama mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Sembiring (Masana, 2012) bahwa nilai-nilai dan norma-norma bersama dalam organisasi sangat penting adanya untuk mewujudkan kesatuan dan persatuan dalam upaya pencapaian dan peningkatan kinerja organisasi.

Budaya kerja dilihat dari aspek keyakinan atau kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi. Berdasarkan data pada tabel 1 di atas diketahui bahwa budaya kerja dilihat dari aspek keyakinan atau kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sudah beradada pada katagori kuat dengan skor rata-rata 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

pegawai sudah mempercayai dan meyakini nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Kepercayaan dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi merupakan modal dalam pengembangan organisasi. Sejalan dengan itu (Wirawan, 2008) mengemukakan kepercayaan dan keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi dapat digunakan sebagai landasan untuk pengembangan organisasi baik dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi maupun dalam penyusunan kebijakan strategis organisasi. Pendapat Wirawan tersebut juga didukung oleh (Syahril, 2020) yang mengemukakan bahwa kepercayaan dan keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai yang berlaku dan dikembangkan dalam organisasi merupakan modal dasar yang sangat menentukan untuk kemajuan dan pengembangan berbagai aktifitas-aktifitas dalam organisasi.

Setiap pimpinan organisasi berkewajiban untuk selalu membina dan meningkatkan kepercayaan atau keyakinan anggota organisasi (pegawai) terhadap terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi dalam upaya membentuk dan menciptakan budaya organisasi yang kuat, sebagaimana yang dikemukakan (Wirawan, 2008) budaya organisasi bukan saja berfungsi untuk menyatukan pandangan dan sikap anggota organisasi, tetapi juga berfungsi untuk memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kuat akan mengembangkan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi dari pegawai (anggota organisasi) terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Artinya dengan adanya kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi akan dapat meningkatkan budaya organisasi, sehingga akan dapat menimbulkan atau meningkatkan komitmen, loyalitas dan dedikasi pegawai untuk melakukan berbagai aktifitas dalam pengembangan organisasi.

Budaya kerja dilihat dari aspek kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan data yang dikemukakan pada tabel 1 diketahui bahwa budaya kerja dilihat dari aspek kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi berada pada katagori kuat (baik) dengan rata-rata skor 3,84. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dalam melaksanakan tugas sehari-hari telah mempedomani nilai-nilai dan norma-norma organisasi dalam melakukan berbagai aktifitas organisasi. Perilaku pegawai yang dilandasi nilai-nilai organisasi seperti ini jelas akan membawa hal yang positif terhadap perkembangan organisasi. Selanjutnya (Wirawan, 2008) mengemukakan kesediaan pegawai untuk menerima, memahami dan mempedomani nilai-nilai dan norma-norma organisasi merupakan suatu keharusan untuk pengembangan organisasi. Sejalan dengan dengan itu (Wirawan, 2008) dan Wibowo (2010) mengemukakan nilai-nilai dan norma-norma organisasi jelas akan dapat menyatukan aktifitas-aktifitas pegawai dalam organisasi.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian penelitian ini dapat dikemukakan bahwa budaya kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sudah terbentuk dengan baik (kuat) baik ditinjau dari aspek nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi maupun dari aspek kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan pada penelitian ini, walaupun budaya kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang sudah terbentuk dengan baik (kuat), namun masih sangat perlu ditingkatkan agar menjadi lebih atau sangat baik (kuat) baik pada aspek nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi maupun dari aspek kesesuaian perilaku pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi

Daftar Rujukan

- Alassaf, D. (2020). The impact of open-border organization culture and employees' knowledge, attitudes, and rewards with regards to open innovation: an empirical study. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2273–2297. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0122>
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Sriathi, A. A. A. (2009). Perilaku keorganisasian. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Budianto, N. (2011). Membangun Budaya Organisasi Sekolah yang Produktif. *Jurnal FALASIFA*, 2(2).
- Ealy, P. L. (2022). Step 1: Defining Your Organization's Culture. In *Rethinking Organizational Diversity, Equity, and Inclusion: A Step-by-Step Guide for Facilitating Effective Change* (pp. 35–44). <https://doi.org/10.4324/9781003184935-5>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Kalyan, V. (2018). Building a lean culture into an organization. In *IGLC 2018 - Proceedings of the 26th Annual Conference of the International Group for Lean Construction: Evolving Lean Construction Towards*

Mature Production Management Across Cultures and Frontiers (Vol. 2, pp. 1101–1110).
<https://doi.org/10.24928/2018/0439>

- Masana, S. (2012). *Budaya Kinerja Organisasi. Perspektif Organisasi Pemerintah*, Penerbit: Fokus Media, Bandung.
- Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Natuna, D. A. (2019). *Visionary Leadership Of School Leaders*.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Management*, translated by Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Syahril. (2020). *Work Commitment of Junior High School Principals in Padang, Indonesia. Proceeding(Advances in Social Science, Education and Humanities Research)*, 227–229. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.048>
- Syahril, S., & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rajawali Prers.
- Torang, S. (2016). Fungsi-fungsi nilai budaya lokal pada organisasi publik. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 29(3), 167–173.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.