

KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Refki Yuliarman

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This research aim to to get information about performance of, Organizational culture by head and also placement by head contribution to Employee performance in Badan Kepegaewaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Population of this research are all of Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sumatera Barat amounting 76 people. Level of sampel 55 taken officer people by using stratified propotional random sampling technique. Instrument of this research questionnaire which in form of Likert scale. Data analysed by using correlation technique and regresi preceded normalitas test, homogenitas test, linearitas test and also continued with searching the level of organizational culture by head variable contribution to employee performance with result 21,64%, while rest 78,36% influenced by other factor. So, can be concluded that organizational culture by head represent one of factor influencing employee performance in Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sumatera Barat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi ; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menyebabkan sebuah organisasi dapat berkembang adalah apabila seluruh komponen organisasi tersebut berjalan dengan efektif, dengan demikian organisasi akan dapat mencapai target, hasil atau sasaran yang diinginkan. Pegawai merupakan komponen organisasi yang bertugas membantu pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga ia mampu menjadi individu yang professional. Jika pegawai telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik maka kinerja akan timbul dalam diri pegawai.

Kinerja pegawai ini dapat dilihat dari sikap pegawai dalam bekerja. Hasibuan (2005:202) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik.”

Selanjutnya kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat dari sikap pegawai sehari-hari dalam bekerja, akan tetapi dapat juga dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Pegawai akan merasa bangga apabila dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan dengan prestasi kerja baik. Sebaliknya pegawai yang tidak meningkatkan hasil kerjanya maka prestasinya akan menurun sehingga akhirnya dapat merugikan organisasi.

Setiap pegawai yang bekerja berharap memperoleh kinerja yang baik dari tempat kerjanya. Kinerja pegawai yang bagus akan menimbulkan prestasi dan produktivitas yang tinggi juga dari pegawai. Hal ini tentu sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai cara dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti memberikan gaji atau upah yang layak, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, menyediakan peralatan yang membantu tugas pegawai dan menerabkan budaya kerja yang baik dalam bekerja.

Kinerja seseorang sangat penting diperhatikan karena akan mempengaruhi beberapa hal. Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (1987:2009) kinerja pegawai sangat penting untuk aktualisasi diri, atau dengan kata lain dengan adanya peningkatan kinerja pegawai maka seorang pegawai dapat melakukan pengembangan diri ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya seorang pegawai yang merasa kerjanya baik terhadap pekerjaannya akan lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan ini akan mempengaruhi absensi seorang pegawai tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pentingnya meningkatkan kinerja seorang pegawai diantaranya untuk perkembangan kemampuan pegawai ke arah yang lebih baik, untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas pegawai dan untuk mengurangi tingkat absensi seorang pegawai.

Berdasarkan kenyataan yang peneliti temui dan dilengkapi beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang mengindikasikan bahwa rendahnya tingkat kinerja pegawai. Kondisi ini nampak dari fenomena, yaitu adanya beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam berkerja. Hal ini ditandai dengan rendahnya disiplin pegawai dalam penyelesaian tugas, dimana tugas dan tanggungjawab pekerjaan belum diselesaikan pegawai secara tepat waktu. Selanjutnya, masih ada sebagian pegawai yang kerjanya menurun karena budaya kerja tidak diterapkan, dengan suasana lingkungan kerja, ini ditandai dengan moral kerja pegawai yang rendah. Dimana pegawai terlihat tidak bersemangat dalam melaksanakan aktivitasnya di kantor. Jika dilihat dari prestasi kerjanya, masih terdapat sebagian pegawai yang belum menunjukkan prestasi kerja yang baik, kondisi ini karena pegawai merasa kerjanya menurun. Fenomena di atas mencerminkan bahwa kinerja yang dicapai pegawai belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Guna meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan ketepatan dari pimpinan dalam menempatkan pegawainya sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan buday organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jadi banyak atau

sedikitnya budaya kerja yang diterapkan kepada pegawai dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Hasibuan (2005:203) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, yaitu (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) budaya organisasi, (3) Berat-ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan salah satu cara dimana pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang telah ada, baik sebagai akibat dari adanya perubahan budaya kerja yang baru maupun sebagai akibat terjadinya peningkatan hasil kerja yang baik. Untuk membudayakan budaya kerja yang telah ada atau yang telah diterapkan itu maka pegawai bertugas untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang baru.

Budaya organisasi merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya organisasi yang diterapkan dapat membantu sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Budaya organisasi bertujuan untuk merubah sikap dan cara bekerja seorang pegawai yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar perusahaan dapat berkembang secara produktif.

Budaya organisasi yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari perekrutan, penyeleksian, mengklasifikasikan, sikap pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya.

Hasibuan (2005:54) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang akan dianggap mampu bersikap baik dalam bekerja. Di samping latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, umur pegawai dan sebagainya, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya menjadi salah satu perhatian oleh pimpinan dalam menerangkan budaya organisasi kepada pegawai. Misalnya sarjana Administrasi Pendidikan harus bias management suatu pekerjaan dengan baik dan terencana dengan menggunakan sikap yang baik pula dalam pelaksanaan pekerjaannya. Begitu juga dengan pengalaman kerja, keterampilan, kondisi

kesehatan fisik dan mental pegawai dan sebagainya. Hal yang dimaksudkan untuk mengubah sikap pegawai”.

Namun berdasarkan kenyataan di lapangan, ditemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan terhadap pegawai belum mencapai angka maksimal dan kesesuaian karakteristik serta persyaratan pegawai yang ada. Hal ini terlihat dari fenomena, yaitu masih ada sebagian pegawai yang menempati jabatan tertentu kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut. Masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya secara tepat waktu karena minimnya pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimilikinya. Masih ada sebagian pegawai yang sudah berusia lanjut namun caranya bekerja belum mengarah kepada nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi yang diterapkan seharusnya berpedoman kepada prinsip *“semakin tinggi ilmu yang telah didapat pegawai maka semakin baik sikap yang dicerminkan oleh seorang pegawai dalam bekerja”*

Budaya organisasi yang diterapkan kepada pegawai hendaknya dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Sedangkan keuntungan bagi pegawai sendiri adalah pegawai dapat bekerja sesuai dengan budaya kerja yang ada, serta pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam mencapai hasil yang lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. yang terhitung sebagai Pegawai Negeri Sipil sampai tahun 2013 adalah berjumlah 76 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *stratified propotional random sampling*. Besar sampel penelitian adalah 55 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang sumbernya adalah pegawai. sebelum analisis data dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Skor maksimal untuk variabel kinerja pegawai adalah 175 dan skor minimal 35. Skor yang diperoleh tersebar dari skor terendah 100 dan skor tertinggi 161. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 131,8, median = 131,55, modus = 131,05 dan SD = 13,72.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
161 - 167	1	1.82	47.27%
154 - 160	1	1.82	
147 - 153	7	12.73	
140 - 146	8	14.55	
133 - 139	9	16.36	
126 - 132	11	20.00	20.00%
119 - 125	8	14.55	32.73%
112 - 118	6	10.91	
105 - 111	3	5.45	
98 - 104	1	1.82	
N	55		100.00%

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh 20% menyatakan kinerja pegawai berada pada kelas interval rata-rata, 47,27% menyatakan bahwa kinerja pegawai berada di atas kelas interval rata-rata, sedangkan 32,73% menyatakan bahwa kinerja pegawai berada di bawah kelas interval rata-rata. Skor ideal diperoleh sebesar 75,31%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam artian cukup tinggi.

Deskripsi Data Budaya Organisasi yang diterapkan

Skor maksimal variabel budaya organisasi yang diterapkan adalah skor 100 dan skor minimal 20. Skor yang diperoleh tersebar dari skor terendah 39 dan skor tertinggi 96. Setelah pengolahan data diperoleh mean = 69,31, median 68,58, modus = 67,12 dan SD = 11,76.

Tabel 2. Distribusi Skor Variabel Budaya Organisasi

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
91 - 97	3	5.45	45.45%
84 - 90	4	7.27	
77 - 83	5	9.09	
70 - 76	13	23.64	
63 - 69	19	34.55	34.55%
56 - 62	5	9.09	20.00%
49 - 55	3	5.45	
42 - 48	2	3.64	
35 - 41	1	1.82	
N	55		100.00%

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh 34,55% menjawab budaya organisasi yang diterapkan berada dalam kelas interval rata-rata, 45,45% menyatakan bahwa budaya organisasi berada di atas kelas interval rata-rata, sedangkan 20% menyatakan bahwa budaya organisasi berada di bawah kelas interval rata-rata. Skor ideal diperoleh sebesar 69,31%. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, dalam artian cukup tepat.

Kontribusi antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh harga $r^2 = 0,2164$. Ini berarti variabel Budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 21,64% ($0,2164 \times 100\%$), sisanya 78,36% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Kontribusi budaya organisasi sebesar 21,64% terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Hasibuan (2005:203) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi.

Selain itu kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi (75,31% dari skor ideal). Hal ini perlu dipelihara dan ditingkatkan oleh pimpinan. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan perlu melakukan usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong kinerja yakni dengan memperhatikan aspirasi dan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti kondisi dan fasilitas kerja, tunjangan lembur, penghargaan atas hasil kerja dan lain sebagainya.

Langkah ini dinilai lebih efektif karena pegawai yang merasa terpenuhi harapannya menciptakan kinerja dengan sendirinya. Sebagaimana pendapat Pandji Anoraga (2001:79) mengemukakan bahwa “Biasanya orang akan merasa bangga atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja”.

Selanjutnya analisis data penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi yang berada pada kategori cukup tepat (69,31% dari skor ideal). Mengingat begitu pentingnya masalah budaya organisasi ini, maka prinsip

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa data penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat memiliki kinerja cukup baik terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan cukup tingginya tingkat capaian kedisiplinan, loyalitas dan prestasi kerja.

Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merasa Budaya Organisasi yang diterapkan terhadap pegawai cukup tepat yang ditandai dengan naiknya tingkat capaian ketepatan/kesesuaian budaya kerja pegawai, kecocokan sikap dengan keinginan pegawai dalam bekerja. Di samping itu budaya organisasi yang diterapkan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Seiring dengan simpulan diharapkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal dan profesional serta lebih menerima segala bentuk kebijakan aturan diberlakukan pimpinan terhadap dirinya sehingga akan menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai tersebut. Selain itu, pegawai juga melatih sikap dan kecerdasan emosional yang menyangkut kedisiplinan, loyalitas dan prestasi kerjanya.

Seterusnya, dalam menerapkan budaya organisasi pimpinan hendaknya sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, umur, kesehatan fisik, minat yang dimiliki pegawai. Selanjutnya pimpinan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek-aspek yang terkait kebutuhan pegawai seperti finansial, penghargaan, sarana prasarana kerja dan sebagainya.

Karena terdapat kontribusi budaya organisasi yang terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi betul-betul memperhatikan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat dicapai dan terus terpelihara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : Trigenda Karya
- Ashar, Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen SDM (Humas Resources Management) suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djembatan
- Hani, T Handoko. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Anggota IKAPI.
- Husaini, Usman dan Purnomo, S. Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Panji Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____ 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya Alex.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1987. *Menimbulkan Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nurhizrah, Gistituati. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Padang : UNP Press.
- Rahmadona. 2010. *Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar*. Skripsi tidak diterbitkan. Padang : Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Schuler, Rendall. 1997. *Manajemen SDM. Edisi Keenam. Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Veithzal, Rivai. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.