

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA PURISEMANDING

Yusuf Wibioso⁽¹⁾, Rita Mutiarni⁽²⁾

¹Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara, Jombang

²STIE PGRI Dewantara, Jombang

e-mail: 1961325@stiedewantara.ac.id ritam@stiedewantara.ac.id

ABSTRACT

The inadequate quality of human resources is a basic concern that can stymie national economic progress. The low quality of human resources will also become a stumbling block in the globalization era, because the globalization era is an era of quality competition. If the Indonesian people want to take part in the global arena, then the first step that must be taken is to organize human resources, both from the intellectual, spiritual, creative, moral, and responsibility aspects. This research is a qualitative descriptive study. Creating a strong culture that can be leveraged to achieve organizational goals can increase organizational effectiveness. Organizations with a strong culture will exhibit certain qualities that can attract people to join. Because a strong culture helps employees do a better job, it is very important for every employee to understand culture and how it is implemented. Employee performance is the end result of the quality and quantity of work completed by an employee while carrying out their duties in accordance with the obligations assigned to them. Employees must attend training courses or courses offered by the public or private sector to master their jobs. Which of course depends on the skills and knowledge acquired, to achieve the required performance. Based on observations made in the field, it can be said that a leader is a superhuman who is tough and powerful because of his very important position in an organization, namely as a determining factor for whether or not goals are achieved.

Keywords : Organizational Culture, Employee Performance, Village Office Employees

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia yang belum memadai menjadi perhatian mendasar yang dapat menghambat kemajuan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkibrah dalam peredaran global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggungjawab. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Menciptakan budaya yang kuat yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan menunjukkan kualitas tertentu yang dapat menarik orang untuk bergabung. Karena budaya yang kuat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sangat penting bagi setiap karyawan untuk memahami budaya dan bagaimana penerapannya. Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan harus mengikuti kursus pelatihan atau kursus yang ditawarkan oleh sektor publik atau swasta untuk menguasai pekerjaan mereka. Yang tentu saja bergantung pada kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh, untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan, dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang manusia super yang tangguh dan berkuasa karena kedudukannya yang sangat penting dalam suatu organisasi, yaitu sebagai faktor penentu tercapai atau tidaknya tujuan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Karyawan Kantor Desa.

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas SDM merupakan salah satu kesulitan mendasar yang dapat menghambat perkembangan dan pembangunan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sdm juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena merupakan era persaingan mutu. Jika negara Indonesia ingin berpartisipasi dalam kancah global, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik intelektual, spiritual, kreatif, moral, dan bertanggung jawab.. Menurut Simamora kinerja mengarah pada tercapainya tugas yang dikerjakan karyawan. kinerja dapat menggambarkan seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Kasmir mengemukakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi ialah sitem aturan atau kepercayaan yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh para karyawan sebagai panduan berperilaku dan mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

Penelitian terdahulu menampakkan bahwa budaya organisasi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Betty Asmaya dengan judul artikel Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar serta penelitian yang dilakukan oleh Sulistiya Hayyu Pujaningsih dengan judul Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja pegawai bagian rapat dan perundang-undangan Kantor Sekertariat DPRD Kota Surabaya. Desa Purisemanding merupakan salah satu desa yang berada dipinggiran dan terletak di Kecamatan Plandaan, Kabupaten Jombang. Kantor Desa Purisemanding sebagai pegawai pada instansi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat harus terampil dan profesional, dengan kinerja yang kuat, namun hal ini belum terlihat karena ada indikasi kinerja pegawai yang rendah.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Abdussamad tentang Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu jenis perhatian Organisasi terhadap karyawan berprestasi yang diberikan jaminan sosial memiliki tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling rendah, namun masih layak.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Siti Syahrinawati tentang Analisis Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) PT. Telkom Akses Banjarmasin harus dapat mempertahankan budaya organisasinya. sehingga kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan karyawan mau memahami arti dari budaya organisasi yang ada didalam perusahaan untuk mencapai Tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya adalah seperangkat pemahaman esensial yang dikembangkan, diyakini, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Organisasi, di sisi lain, adalah

sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Fahmi (2017) Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pengintegrasian budaya dan pola perilaku setiap individu ke dalam filosofi dan standar baru yang memiliki energi dan kebanggaan kolektif dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Torang (2014) Budaya organisasi juga dapat digambarkan sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Effendy (2015) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan, dll. dari suatu organisasi yang dikembangkan dari waktu ke waktu oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi, disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada anggota baru, dan berlaku untuk kegiatan Manufaktur produk. Melayani pelanggan dan mencapai tujuan bisnis.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik budaya organisasinya. Pendapat lain dari Sopiha (2018), Budaya organisasi yang sedang dibentuk, dikembangkan, diperkuat, atau bahkan diubah membutuhkan praktik yang membantu menghubungkan nilai-nilai budaya anggotanya dengan nilai-nilai budaya organisasi. Dessler (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja dengan standar yang berlaku. Kinerja sebagai ekspresi output, efektivitas, dan efisiensi sering dikaitkan dengan produktivitas (Faustino Cardoso Gomes Sulaksono Hari, 2015). Kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan (Sulaksono Hari, 2015). Prestasi adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan hasil yang memuaskan ketika mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Duha, 2018).

METODE

Penelitian ini dilakukan pada kantor Desa Purisemanding, Kabupaten Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer menggunakan teknik wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Data sekunder berupa data pendidikan, data struktur organisasi, program kerja, dan tanggung jawab utama serta peran karyawan.

Strategi yang digunakan untuk menganalisis dan mengembangkan argumentasi dengan cara deskripsi, secara khusus peneliti berusaha menjelaskan kinerja aparatur kantor desa Purisemanding dan menginterpretasikan data dan fakta yang ditemukan di lapangan oleh penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Puri Semanding.

Aspek terpenting dalam setiap organisasi adalah budayanya. Menciptakan budaya yang kuat yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Karena budaya yang kuat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sangat penting bagi setiap karyawan untuk memahami budaya dan bagaimana penerapannya. Di mana atasan sudah berusaha

untuk menyelesaikan masalah tersebut, namun karyawan masih belum bisa mengikuti pola atasannya.

Menurut penekanan dan temuan kajian di Kantor Desa Purisemanding, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Jika budaya perusahaan positif maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan, budaya organisasi di Kantor Desa Purisemanding sudah baik, dan telah berkembang budaya budaya dimana Sanu diperlakukan dengan hangat dan sebagai anggota keluarga. Pembinaan, pengarahan, dan komunikasi semuanya membantu membentuk budaya organisasi.

Sementara batasan internal ditentukan oleh budaya, batasan eksternal ditentukan oleh lingkungan. Untuk pantangan internal, masalah kedisiplinan di Kantor Desa Purisemanding merupakan budaya lama yang sudah menjadi kebiasaan. Menurut temuan penulis, budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sistematika di Kantor Desa Purisemanding, dimana staf mengikuti pola budaya yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Purisemanding

Temuan pengamatan menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah gagasan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Damayanti, 2020), kekuatan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan; karenanya, perusahaan memerlukan dan harus membangun budaya organisasi yang kuat. Menurut pengamatan, masih ada karyawan yang belum menguasai pekerjaan dan tidak dapat melakukannya sama sekali karena ada yang tidak dapat mengoperasikan komputer. Namun, masih mungkin bagi staf lain untuk mengambil alih dan menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut pengamatan penulis, kemampuan pegawainya dalam menguasai pekerjaan di Kantor Desa Purisemanding terbilang sangat baik, namun ada juga yang tidak mampu sama sekali dan menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk tidak bekerja. Menurut (Silaen, 2021), kinerja adalah hasil usaha seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Menurut pengamatan di Kantor Desa Purisemanding, masih ada pemimpin yang egois dan tidak efektif. Menurut penelitian Suseno, isu paling mendasar tentang budaya organisasi di Indonesia adalah kualitas kepemimpinan. (Aedah, 2017) Hal ini menunjukkan bahwa fungsi dan sifat pemimpin dalam budaya organisasi sangat penting, karena kepemimpinan terkait dengan menentukan arah organisasi.

Faktor - Faktor Organisasi Yang Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan

Faktor Pendorong

a. Eksternal

1. Diklat dan Pelatihan

Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan manajemen sumber daya manusianya dengan cara yang efisien dan kontemporer, ia harus melakukan

perubahan. Ini akan mengembangkan orang-orang yang siap pakai dengan pelatihan dan pengawasan teknis. Hanya saja karena beberapa kendala, staf tidak bisa diberangkatkan.

2. Promosi Jabatan

Atasan sering memeriksa banyak faktor saat menaikkan posisi, seperti pangkat dan kinerja. Kepedulian promosi telah dilaksanakan di Kantor Desa Purisemanding, dimana biasanya pengawas melakukan promosi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Internal

1. Kepribadian Seseorang

Kualitas individu meliputi bakat, sifat biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Setiap manusia memiliki sifat unik yang berbeda satu sama lain. Menurut temuan observasi beberapa pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti yang dikemukakan oleh salah satu sumber yang menyatakan bahwa terdapat karakteristik individu, jika mengejar penghasilan ada beberapa individu yang bekerja dengan baik, teliti, dan tekun sehingga individu tersebut menjadi lebih produktif. Menurut pengamatan, masih ada karyawan yang pada intinya tidak dapat bekerja dan menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk tidak bekerja.

Faktor Penghambat

a. Eksternal

1. Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang harus diperhatikan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang berpikiran positif dalam menghadapi perubahan skenario dan kondisi di tempat kerja akan bertindak dan berperilaku dengan menampilkan rasa optimisme, berani menghadapi kesulitan, siap untuk gagal, dan memiliki pemikiran bahwa ini adalah akibat dari statusnya sebagai birokrasi perusahaan.

b. Internal

1. Personel

Kesulitan pribadi lazim dalam organisasi. Karyawan dapat mempelajari seberapa baik kinerja mereka melalui cara-cara informal, seperti komentar atau penilaian positif atau negatif dari atasan, rekan kerja, dan bahkan bawahan. Masalah pribadi dianggap serius di Kantor Desa Purisemanding dan harus ditangani. Sebagai tanggapan, kepala desa menggunakan tipu muslihatnya sendiri. Seperti berusaha memengaruhi pola pikir karyawan dan menumbuhkan budaya malu.

2. Personal Problem

Tentunya sebagai karyawan yang sudah berkeluarga, Anda tidak selalu fokus dalam bekerja. Namun, karena diharuskan dalam kedisiplinan, maka mau tidak mau Anda harus memperhatikan peraturan yang berlaku. Demikian pula, kompensasi yang disesuaikan dengan pemerintah terkadang dianggap tidak memadai. Salah satu kesulitan dalam menerapkan disiplin adalah ini. Banyak yang tidak bisa menghadiri kebaktian pagi karena menunggu anaknya berangkat sekolah atau karena anaknya sedang tidak sehat. Terkadang, orang disibukkan dengan bisnis sampingan selama jam kerja. Sebenarnya, ini adalah salah satu kekhawatiran para bos. Namun, sulit untuk mengambil tindakan keras terhadap mereka, sehingga mereka diberi peringatan secara bertahap. Hal di atas konsisten dengan pandangan Hall TL dan (Lukmiati, 2020), yang berpendapat bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi kinerja:

1. Karakteristik individu (usia, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja, dan masa kerja) dan sikap terhadap tugas (persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab, dan keinginan untuk insentif) dibagi menjadi dua kategori.
2. Karakteristik eksternal seperti status sosial ekonomi, demografi, geografi (tempat kerja), penerimaan, aksesibilitas, beban kerja, dan organisasi (pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas)

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan kajian dan perdebatan di Kantor Desa Purisemanding tentang Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Budaya organisasi di Kantor Desa Purisemanding sudah berjalan dengan baik yaitu dengan membentuk budaya organisasi seperti budaya pengambilan resiko dan inovasi, orientasi orang, orientasi tim, dan orientasi hasil, sehingga berimplikasi pada lingkungan kerja yang kondusif antar karyawan saling mendukung dalam bekerja. Pembinaan, pengarahan, dan komunikasi membantu membentuk budaya organisasi. Meskipun otoritas Kantor Desa Purisemanding belum tegas dengan stafnya.

Pegawai di Kantor Desa Purisemanding telah melakukan dengan mengagumkan. meskipun dalam penerapannya masih terdapat kendala-kendala tertentu seperti aspek individu, penguasaan pekerjaan yang kurang, dan kemampuan yang masih kurang.

Beberapa aspek budaya perusahaan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Purisemanding. Pertimbangkan subjek pendidikan dan pelatihan yang tidak dapat dilakukan karena kurangnya dana untuk perjalanan formal ke luar daerah

DAFTAR PUSTAKA

Aedah, N. (2017). Peran Dan Fungsi Kepemimpinan Informal Dalam Pemerintahan Kampung Di Kampung Waena Kota Jayapura. *Jurnal Ekologi Birokrasi*, 1-10.

- Alwi Hasan, dkk. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Ambar T. Sulistiyani. 2003. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara 2005, Evaluasi kineja sumber daya manusia, Refika Aditama, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Damayanti, E. &. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 33-49.
- Enung Fatimah. 2006. Psikologi Perkembangan: Perkembangan Peserta Didik, Bandung: Pustaka Setia
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta, Bandung Hasibuan Malayu Drs. Manajemen Sumber Daya manusia . cetakan ke-11, Bumi Aksara: Jakarta 2010
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 46-50.
- Muslim Hadi Larbiel, Pelayanan Publik konsep inovasi dan semangat anti korupsi. Kreasi Edukasi: Pekanbaru 2019
- M. Manullang, Dasar-dasar Manajemen, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara Pasolong, Harbani.2010. Teori administrasi public. Alfabeta, bandung
- Priyono dan Marnis. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher: Jakarta 2008
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. PenerbitWidana.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 41-55.
- Wariati, 2015."Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi
- Rizal, 2018."pengaruh metode pelatihan dan materi pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan". *Jurnal admnistrasi bisnis*, volume 62 No 2