

## **BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KELURAHAN RANONONCU KECAMATAN POSO KOTA SELATAN KABUPATEN POSO**

**Oleh : Margaretha Badu**

**Abstrak :** Tujuan penelitian adalah mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dikantor kelurahan ranononcu kecamatan poso kota selatan kabupaten poso, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dari tiga hal yakni Tanggung jawab yaitu mengenai tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Untuk disiplin pegawai menyatakan kurang disiplin dan Ketekunan dalam bekerja menyatakan kurang tekun. Pegawai Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teratur karena kurangnya perhatian dan arahan dari pimpinan atau Lurah sehingga mereka kurang merasa termotivasi untuk bekerja. Faktor-faktor yang menjadi penghambat Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Sarana dan Prasarana dan kelambanan aparat dalam menyelesaikan urusan pelayanan pada Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan.

**Kata Kunci :** *Budaya organisasi, Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin kompleks saja sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri maka diperlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai.

Organisasi adalah sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mencari laba (*business organization*) ataukah untuk pelayanan publik (*publik Organization*) Organisasi akan mencapai tujuan jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu

organisasi yang baik, efektif dan efisiensi serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip organisasi akan tetapi ada faktor lain yang tidak tampak ikut juga menentukan keberhasilan organisasi, faktor tersebut adalah keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya.

Budaya Organisasi mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ini melingkupi seluruh pola perilaku anggotanya dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi baik didalam ruang lingkup internal maupun eksternal. Oleh sebab itu fungsi utama dari budaya organisasi membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya. Budaya organisasi memiliki 2 (Dua) ciri dan fungsi utama yaitu sebagai proses integrasi internal dimana semua para anggota organisasi mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan lainnya. Untuk fungsi sebagai proses adaptasi eksternal dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuan yang berhubungan dengan pihak luar organisasi. Bertitik tolak dari permasalahan yang tergambar tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kelurahan Rananoncu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso.

## **TEORI DAN KONSEP**

### **1. Konsep Budaya Organisasi**

Menurut Hessel Nogi (2005:15) secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai berikut :

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama dipelajari oleh kelompok suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal dan telah

terbukti secara sah dan oleh karena diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempresepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan oleh karenanya pantas diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpresepsi, berpikir dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut.

Menurut Robbins (2005 : 531) menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan.

Sehingga budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya juga perilaku di dalam organisasi.

### **2. Konsep Kinerja**

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun melalui berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja.

Menurut Wibowo (2007: 75) berpendapat bahwa :

Kinerja merupakan fungsi dan keinginan melakukan pekerjaan, ketrampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas serta pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Jadi kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau kemampuan kerja yang di perlihatkan seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi. atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir atau bentuk perilaku. kecakapan, kompetensi, sarana dan ketrampilan spesifik yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif yang bertujuan memberikan gambaran yang detail mengenai obyek yang diteliti yaitu Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kelurahan Ranonocu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. Sumber data penelitian menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi dan wawancara dengan informan yang berjumlah 11 orang dan data sekunder yaitu adalah data yang diperoleh melalui literature dan data-data dari kantor Kantor Kelurahan Ranonocu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan ciri-ciri atau karakteristik variabel-variabel mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, untuk menggambarkan tentang Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kelurahan Ranonocu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kelurahan Ranonocu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso**

Budaya Organsiasi pada Kantor Kelurahan Ranonocu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dari tiga hal yakni Tanggung jawab, Disiplin Pegawai dan Ketekunan dan Kesabaran Dalam bekerja yang hasilnya dipaparkan sebagai berikut :

#### **1. Tanggung Jawab.**

Pelayanan merupakan kegiatan yang memberikan perhatian kepada orang lain sehingga orang tersebut merasa puas dan senang. Berbagai bentuk pelayanan diterapkan baik oleh orang perorang atau lembaga jasa jasa dan non jasa dalam rangka menarik perhatian dan simpati dari konsumen atau masyarakat. Semakin banyak masyarakat yang merasa puas atas pelayanan yang diterimanya maka semakin menambah kepercayaan masyarakat bagi lembaga pemberi layanan akan semakin dikenal atau makin memiliki kredibilitas tinggi. Adanya kredibilitas yang tinggi dari suatu organisasi atau lembaga menjadikan lembaga tersebut kompetitif dibanding dengan lembaga lain sejenis tentu tidak lepas dari kinerja pegawai yang dinamis baik dan tanggung jawab. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Masyarakat dengan inisial RN menyatakan bahwa :

*Hal ini dapat dilihat dari keluhan dalam melakukan urusan dengan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan sering menunda pekerjaan yang ada sehingga masyarakat harus berkali-kali datang sementara masyarakat mempunyai kepentingan lain yang harus dikerjakan seperti dalam pengurusan Surat Keterangan Ekonomi lemah.*

Menanggapi pernyataan masyarakat tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan Lurah Ranonocu Firatna Panananda SE.,M,Si menyatakan bahwa :

*Dari kita sebagai aparat pemerintah yang melayani masyarakat selalu berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat namun apabila ada yang belum sesuai dengan janji akan segera menyelesaikan urusan masyarakat itu disebabkan peralatan yang digunakan biasanya rusak atau yang menangani suatu urusan tersebut tidak hadir atau tidak berada di tempat.*

Dari hasil wawancara tersebut, berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa mengenai waktu penyelesaian pengurusan surat keterangan membutuhkan waktu yang berhari hari serta waktu pelayanan yang ada di pada Kantor kelurahan Ranononcu yang menimbulkan pemahaman masyarakat bahwa aparat kelurahan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

## **2. Disiplin Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian penulis di kantor Kelurahan Ranononcu pelayanan yang diberikan pegawai kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan kehadiran pegawai kurang tepat waktu baik jam masuk maupun jam keluar kantor dalam pengurusan surat-surat yang dibutuhkan oleh masyarakat. penyelesaian pekerjaan sering ditunda karena yang bersangkutan tidak masuk kantor. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Staf kantor kelurahan Ranononcu dengan inisial MC mengatakan bahwa :

*“pegawai kurang disiplin utamanya pada jam masuk kantor”*

Dari hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa di kantor Kelurahan Ranononcu, pada jam masuk kantor banyak yang terlambat datang bahkan ada beberapa pegawai yang tidak ikut apel pagi, pegawai yang terlambat hadir diperoleh keterangan bahwa alasan mengurus rumah tangga dan urusan lainnya

seperti sarapan pagi. Sikap kurang disiplin yang diperlihatkan pegawai Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso dinilai salah satunya diakibatkan tidak adanya ketegasan pimpinan. Ketegasan itu sendiri adalah kemampuan untuk merencanakan, menjalankan program, dan mengawasi serta mengevaluasi agar semua program dan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tanpa ada kompromi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf dengan nama Markus Desuli (MD) bahwa :

*Lurah Ranonocu kurang tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Menurut beberapa pegawai, pimpinan hanya memberikan teguran saja tanpa dikenakan sanksi tegas.*

## **3. Budaya Ketekunan dalam bekerja**

Melaksanakan suatu pekerjaan merupakan aktivitas yang membutuhkan energi tinggi karena seluruh organ terkonsentrasi. Adanya konsentrasi anggota tubuh mesti diimbangi dengan batasan waktu dalam bekerja. Agar hasil kerja dapat maksimal, maka waktu yang terbatas untuk bekerja hendaknya dimanfaatkan seefisien mungkin dengan cara cermat dalam melaksanakan proses demi proses kerja. Ketekunan dan keteraturan seseorang dalam bekerja membutuhkan keseriusan dan kesabaran. Tingkat ketekunan dan keteraturan kerja yang tinggi memungkinkan seseorang menghasilkan produk kerja yang berkualitas. Sikap Kurang teratur dalam bekerja yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan mengisyaratkan tidak adanya ketepatan kerja dalam menciptakan pelayanan yang memuaskan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan

pegawai pada kantor kelurahan Ranononcu dengan nama Markus Desuli (MD) bahwa :  
“pegawai kurang teratur dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak cepat selesai”

Dari hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teratur karena kurangnya perhatian dan arahan dari pimpinan atau Lurah sehingga mereka kurang merasa termotivasi untuk bekerja.

#### **4. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota selatan Kabupaten Poso**

##### **1. Sarana Dan Prasarana**

Sarana dan prasarana yang dimiliki kantor kelurahan Ranononcu sudah memenuhi standar bila dilihat dari segi jumlah. namun sebagian besar peralatan yang digunakan sudah kadaluarsa seperti computer tidak layak digunakan.

##### **2. Kelambanan Aparat dalam Menyelesaikan Urusan Pelayanan**

Pentingnya kecepatan dan ketepatan aparat dalam menyelesaikan urusan pelayanan masyarakat, agar tidak menimbulkan persepsi mengenai kelambanan dan ketidakpedulian aparat dalam menanggapi keluhan dan masalah masyarakat. Selain itu perlu ditindaklanjuti dengan perbaikan-perbaikan agar pelayanan lebih cepat namun tetap cermat dan tepat sehingga faktor kualitas tidak terabaikan.

#### **KESIMPULAN**

1. Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dari tiga hal yakni Tanggung jawab yaitu mengenai tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Untuk disiplin pegawai menyatakan kurang

disiplin dan Ketekunan dalam bekerja menyatakan kurang tekun. Pegawai Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teratur karena kurangnya perhatian dan arahan dari pimpinan atau Lurah sehingga mereka kurang merasa termotivasi untuk bekerja.

2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah Sarana dan Prasarana dan kelambanan aparat dalam menyelesaikan urusan pelayanan pada Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan.

#### **SARAN**

1. Pegawai Negeri Sipil yang kerja pada Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso harus memiliki tanggungjawab, Disiplin serta Ketekunan dan Kesabaran dalam bekerja karena Pegawai merupakan abdi Negara dan pelayanan masyarakat.
2. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai negeri Sipil pada Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso harus tersedia sarana dan prasarana yang memadai terutama computer yang layak digunakan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Buchari Zainudin 2005, *Administrasi Kepegawaian Indoensia* Haji Mas Agung Jakarta  
Kansil, C.S.T.A Christine S.T. Kansil, 2000 *Pemerintahan Daerah Indonesia* : PT. Sinar Grafika, Jakarta.

- Moekijat, *2007 Manajemen Kepegawaian* :  
Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Musanif, *2001 Administrasi Kepegawaian  
Negara* : Mandar maju, Jakarta.
- Nawawi, 2004 Hadari, dkk, *Ilmu  
Administrasi* : Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001 *Dasar – Dasar Organisasi  
dan Manajemen*, Jakarta.
- Stoner 2006 , Perilaku Oranisasi suatu  
pendekatan ; PT Gramedia.
- Tayibnapi, Burhanudin A, 2005,  
*Administrasi Kepegawaian, Suatu  
Tinjauan Analitik* : PT. Pradnya  
Paramita, Jakarta,
- The Liang Gie, *2000 Administrasi  
Perkantoran Modern* : Liberty,  
Yogyakarta.
- Usman Flusaini, 2003, *Metodologi  
Penelitian Sosial* : Burni Aksara,  
Jakarta

**Dokumen – Dokumen**

- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004  
*Tentang Pemerintahan Daerah.*
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999  
*Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun  
2000 *Tentang Pegawai Negeri Sipil.*