

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT. KEARSIPAN UNIVERSITAS LAMPUNG

Reza Fahlevi^{(1)*}, Nuzleha⁽¹⁾, Dewi Diana Sari⁽¹⁾

⁽¹⁾ Universitas Sang Bumi Rua Jura

*email: rizalhas20@gmail.com, nuzleha@gmail.com, dewidianasari@gmail.com

Abstrak. Budaya organisasi yang dijalankan selama ini masih bersifat menjalankan perintah atasan bukan berdasarkan kesadaran berdampak pada kinerja pegawai kurang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT. Kearsipan Universitas Lampung Penelitian ini dilaksanakan di UPT Kearsipan Universitas Lampung yang beralamat di Jalan Sumateri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 24 Pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung. Hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung. Nilai kontribusi (R Square) sebesar 0.199 artinya sebesar 19,9% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 80,91% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci: Analisis, Budaya Organisasi, Kinerja

Abstract. The organizational culture that has been carried out so far is still carrying out orders from superiors not based on awareness that it has an impact on less than optimal employee performance. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on the performance of UPT employees. University of Lampung Archives This research was conducted at the University of Lampung Archives UPT which is located at Jalan Sumaterial Brojonegoro No. 1 Meneng Building, Bandar Lampung. The research method used in this research is descriptive quantitative research method. Data collection methods used in the form of primary data and secondary data. Data collection techniques used are observation and questionnaires. The sample used in this study amounted to 24 employees of the University of Lampung Archives UPT. The results of hypothesis testing the influence of organizational culture on performance can be concluded that it has a positive effect on the performance of the UPT Archives, University of Lampung employees. The value of the contribution (R Square) of 0.199 means that 19.9% of variations in changes in performance variables can be explained by organizational culture variables while the remaining 80.91% is explained by other variables outside of this research variable.

Keywords: Analysis, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada dan harus dilaksanakan, dipatuhi oleh setiap anggota organisasi. Nilai yang dianut oleh setiap anggota akan mempengaruhi tingkah lakunya dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan setiap tugasnya yang berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri

yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain (Sari & Hadijah, 2016). Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu tumbuh, berkembang dan mapan. Perbedaan sifat individu satu dengan yang lainnya itu merupakan ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita

kenal dengan budaya organisasi atau organization culture.

Budaya organisasi memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Fungsi budaya dalam organisasi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi juga mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya (Pramudyo, 2013). Adanya nilai-nilai ini akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif.

Budaya organisasi pada dasarnya dapat membantu kinerja aparatur, karena mampu menciptakan motivasi yang besar bagi aparatur untuk menampilkan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang berkembang dan dianut bersama membuat aparatur merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan, membuat aparatur berusaha lebih keras, dan meningkatkan kinerja aparatur yang lebih kompetitif.

Budaya organisasi memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Fungsi budaya dalam organisasi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi juga mengandung nilai-nilai yang harus

dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Adanya nilai-nilai ini akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat ditampilkan oleh seorang aparatur. Oleh sebab itu, pengukuran kinerja aparatur dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja aparatur yang tinggi akan mendukung keberhasilan organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian,

mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Kinerja instansi pemerintahan ditentukan oleh kinerja para aparatur yang menjadi motor penggerak dalam organisasi itu sendiri. Kesadaran para aparatur ataupun pimpinannya akan membawa pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, dapat memberikan motivasi yang kuat, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini memungkinkan pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan atau diturunkan jabatannya (Aguk Sridaryono, 2019). Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional karena stakeholders dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata stakeholders juga berbeda-beda.

Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak organisasi itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang

dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan dan hendak dicapai oleh organisasi. Kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi public adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisiensi. Serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang tidak memiliki inisiatif, mata duitan, tidak transparan karena berpatokan terhadap hal-hal yang tertulis, malas-malasan, takut kepada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa selalu menjadi korban.

Budaya Organisasi adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Aryani & Rosinta, 2010). Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi yang merupakan bagian dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai UPT. Kearsipan Universitas Lampung merupakan penilaian terhadap

hasil kerja pegawai kecamatan Teluk Pandan secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kinerja Pegawai UPT. Kearsipan Universitas Lampung masih rendah diduga disebabkan salah satunya oleh Budaya Organisasi belum sesuai dengan karakteristik-karakteristik dasarnya antara lain : kurang maksimal dukungan dari manajemen dalam melakukan komunikasi untuk memberikan pengarahan kepada para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan penulis di UPT kearsipan Universitas Lampung ditemukan beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat pengguna kearsipan terhadap pelayanan yang diberikan oleh UPT Kearsipan menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintahan ke arah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi. Yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini dilakukan dengan tinjauan langsung di UPT Kearsipan Universitas Lampung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung berjumlah 24 pegawai, maka pada penelitian ini menggunakan populasi untuk dijadikan sebagai objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia dapat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Hasil dan pembahasan penelitian ini diperoleh dari beberapa tahapan uji penelitian. Tahapan awal pengujian yaitu menguji kelayakan instrument penelitian. Instrument penelitian ini berupa instrument test soal untuk menguji kemampuan siswa dan kuesioner untuk menguji karakter peserta didik. Selanjutnya dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk mencari tau apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak, karena regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga uji normalitas dilakukan pada nilai residual bukan pada variabel. Berdasarkan rancangan penelitian maka akan disajikan hasil pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.749	7.658		3.362	.003
Budaya.Org	.407	.174	.447	2.341	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel budaya organisasi

menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.199	.163	2.89063

a. Predictors: (Constant), Budaya.Org

Dapat dilihat dari tabel 2 di atas diketahui bahwa kontribusi (*R Square*) sebesar 0.199 artinya sebesar 19,9% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 80,91% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $r = 0,447$ dengan besarnya pengaruh 19,9% dan sisanya sebesar 81,91% dipengaruhi faktor lain, diluar observasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tidak dominan. Budaya organisasi berkaitan dengan kebiasaan, sikap yang akhirnya membentuk karakter pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung.

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya

organisasi didefinisikan sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mempengaruhi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya sistem sosial atau organisasi memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan bahwa Hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi yaitu 2.341 nilai t tabel diperoleh 1.711 karena t hitung $>$ t tabel atau $2.341 > 1.711$

maka H_a diterima. artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Kearsipan Universitas Lampung. Nilai kontribusi (R^2) sebesar 0.199 artinya sebesar 19,9% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 80,91% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguk Sridaryono. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99–111.
<https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Aryani, D., & Rosinta, F. (2010). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan dalam membentuk loyalitas pelanggan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 17(2), 114–126.
- Pramudyo, A. (2013). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 49–61.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Eka Anggraeni, Linanda. 2015. Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal (Studi Kasus : Pt. Sanjayatama Lestari Sirabaya). Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan III. Surabaya.