

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN KERJA NON VERTIKAL TERTENTU PEMBANGUNAN BENDUNGAN BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI MESUJI SEKAMPUNG

Nuzleha¹, Fahrizi², Tedi Gunawan³, Hujaimatul Fauziah³

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung

*email korespondensi: nuzlehahadjar1970@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor satuan kerja non vertikal tertentu pembangunan bendungan balai besar wilayah sungai Mesuji sekampung di Bandar Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data skunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang. Alat pengumpul data menggunakan observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini Budaya Organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pembangunan

Abstract. This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance in certain non-vertical work unit offices in the construction of the Balai Besar Dam in the Mesuji River area in Bandar Lampung. Methods of data collection using primary data and secondary data. The population used in this study were 34 people. Data collection tools using observation, questionnaires, and documentation. The method used in this research is quantitative research using multiple linear regression analysis. The results of this study are that the organizational culture that is applied has a moderate effect on employee performance in the Office of Certain Non-Vertical Work Units for the construction of the Mesuji Dam, the Great Hall of the Mesuji River Region, Sekampung in Bandar Lampung.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Construction

PENDAHULUAN

Salah satu persoalan penting dalam organisasi adalah pengelolaan SDM dalam organisasi, dimana pengelolaan tersebut tentunya menekankan pada tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai manakala unsur-unsur dalam organisasi tersebut mendukungnya, termasuk kinerja

pegawai yang ada dalam organisasi. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama oleh organisasi, diperlukan kondisi kerja yang kondusif dan keharmonisan pegawai yang ada di organisasi antara lain pimpinan dan bawahan masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai organisasi. Tenaga pegawai salah satu tenaga kerja yang

mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain mesin atau alat-alat lainnya, karena pegawai yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing-masing, untuk memberikan produktifitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja pegawai harus selalu diperhatikan dengan memperbaiki keburukan atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang mendukung pencapaian kinerja.

Dalam upaya mendukung pencapaian tugas organisasi, diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. SDM yang profesional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas SDM sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Dalam suatu organisasi diperlukan keahlian dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya karena dialah sebagai motor penggerak terhadap manusia juga alat-alat, sumber keuangan dan materi. Maka dalam menggerakkan pegawainya hanya seorang pemimpin harus selalu berusaha supaya bawahannya bersedia dan giat bekerja dengan penuh semangat dan ikhlas tanpa adanya suatu perasaan terpaksa dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi dapat membantu kerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat kinerja

yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja pegawai, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi: inovasi, kemantapan, kepedulian, organisasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif (Hasibuan & Bahri, 2018). Budaya organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kinerja

pegawai. Budaya organisasi adalah suatu bentuk totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pemikiran dari pegawai suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku dan tindakan dari pegawai terhadap pola kerja dan kelembagaan sehingga memacu daya kerja pegawai untuk menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang baik dan sesuai aturan (Amri, Ahiruddin, & Selamat, 2022)

Menurut Hurn dan Osborn dalam , mendefinisikan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya. Budaya telah menjadi konsep penting dalam masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Dalam bukunya Schein, yang dikutip oleh (Tika, 2015) mendefinisikan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan oleh anggota anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut.

Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya merefleksikan nilai- nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Nilai- nilai tersebut cenderung berlangsung dalam waktu lama dan lebih tahan terhadap perubahan. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma- norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja, kualitas kerja pegawai yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015)

Simanjuntak (Supihati, 2014) menyatakan bahwa kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial atau pimpinan dalam membangun sistem kerja, membangun hubungan industrial yang harmonis, mengembangkan kompetensi pekerja, serta menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan sehingga dapat tercapai kinerja yang optimal. Kinerja dibedakan menjadi 2 yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau

dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Bahri, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian menurut Imelda dan Satria sebelumnya tentang budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Andayani & Tirtayasa, 2019) dalam hal ini penelitian ini sama-sama membahas tentang budaya kerja dan kinerja

Penelitian selanjutnya Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap Intention to Leave. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap Intention to Leave (Tumbelaka, Alhabsji, & Nimran, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang telah diulas di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan **Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah**

Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Jl. Gatot Subroto No. 50, Garuntang Kecamatan Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari – Mei 2020 dengan obyek penelitian pegawai kantor baik pegawai tetap ataupun honorer. Responden yang akan diteliti oleh penulis adalah responden yang berupa pegawai Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung secara kolektif dalam kondisi normal dan mau memberikan jawaban pada angket.

Dalam penelitian ini terdapat dua metode pengambilan data. Sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer dalam hal ini merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.
2. Data Sekunder, data ini merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti. Observasi ini penulis lakukan untuk mengetahui tentang permasalahan budaya organisasi dan kinerja.
- b. Wawancara, yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja.
- c. Kuisioner (Angket), yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan dengan pegawai di Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu

Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung.

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

- d. Dokumentasi, dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), dan karya-karya monumental, yang semuanya itu memberikan informasi.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, yang merupakan suatu analisis dengan menggunakan data yang ada, kemudian menguraikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka melalui uji statistik yang tepat dan relevan. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan dalam pengolahannya dan teruji kebenarannya, karena data berupa angka maka akan lebih mudah pula dalam penarikan kesimpulan.

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut Model persamaan regresi untuk fungsi ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

| | | |
|---|---|-------------------|
| Y | = | Kinerja |
| X | = | Budaya Organisasi |
| a | = | konstanta |
| b | = | koefisien regresi |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna memudahkan dan pencapaian target analisis yang akurat, maka dalam operasional analisis data digunakan program statistika pengolahan data dalam penelitian ini responden berjumlah 34 responden, yang dapat digunakan dalam keadaan baik. Sebelum dilakukan pengolahan data dilakukan uji terhadap asumsi klasik untuk menghindari asumsi klasik yaitu uji normalitas, dan uji homogenitas.

Dari hasil olah data yang dilakukan setelah uji Normalitas dan Homogenitas terpenuhi maka data siap untuk dilakukan dengan pembuktian hipotesis penelitian. Hasil uji regresi linear yang dilakukan dengan menggunakan program statistika (SPSS) dengan acuan hasil perhitungan analisis statistik data dapat dijelaskan bahwa Dari hasil regresi yang telah didapat, maka dapat hasil penelitian dapat diinterpretasikan pada Uji t yang dilakukan untuk melihat besarnya

pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X) sebesar 7,826 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Kemudian koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai yang sedang yaitu sebesar 0,657 yang berarti memiliki pengaruh sebesar 65.7% yang berarti pengaruhnya sedang model budaya organisasi

terhadap kinerja. Setelah dilakukan pembuktian hipotesis, selanjutnya dilakukan analisis untuk menguji kaitan butir terhadap variabel dan dilakukan pada setiap variabel uji guna mendapatkan hasil yang lebih detail pada setiap variabelnya dengan menggunakan rata – rata jawaban, Arikunto (2012). Berikut ditampilkan hasil uji rata – rata butir terhadap variabel uji yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Rata Rata Jawaban Pada Butir

| Variabel | No Butir pada Quesioner | | | | | |
|-------------------|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Budaya Organisasi | 3.03 | 3.56 | 4.18 | 3.06 | 4.18 | 4.41 |
| Variabel | No Quesioner pada Angket | | | | | |
| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Kinerja | 2.98 | 3.76 | 3.71 | 4.15 | 2.97 | |

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui bahwa butir dengan rata – rata yang paling kecil pada variabel Budaya organisasi adalah butir X1. Kemudian pada Variabel Kinerja adalah butir Y5. Guna memudahkan interpretasi dari hasil regresi linier sederhana yang digabungkan dengan kontribusi pada butir terhadap variabel ujinya pada variabel – variabel yang mempengaruhi maka hasil analisis dirangkum dan dapat diinterpretasikan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sedang yaitu

sebesar 65,7% terhadap Kinerja pada Pegawai di Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung. Pada variabel Budaya organisasi juga didapatkan yaitu bahwa butir Kantor tempat anda bekerja memberikan bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai sudah cukup adil dan layak, memiliki kontribusi yang paling kecil. Kemudian pada variabel Kinerja butir yang paling kecil adalah Ada waktu istirahat di

kantor anda yang cukup pada saat jam pekerjaan berjalan

KESIMPULAN

Berdasarkan bahwa t hitung untuk variabel (X) sebesar 7,826 (Prob.sig. = 0,000) yang berarti t hitung $>$ t tabel dengan tingkat signifikansi 95% (persen). Kemudian koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai yang besar yaitu sebesar 0,657 yang berarti memiliki pengaruh sedang pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa berpengaruh Signifikan. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah Budaya Organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pembangunan Bendungan Mesuji Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., Ahiruddin, & Selamat. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kabupaten Pesisir Barat The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance At The Badan Perencanaan Pembangunan. *Dikombis*, 1(1), 41–51. Retrieved From <https://Jurnal.Saburai.Id/Index.Php/Dikombis/Article/Viewfile/1628/1218>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. Retrieved From [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio/Article/View/3367](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio/Article/View/3367)
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Sdm* (Pt. Rafika). Bandung.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Tika, P. (2015). 2015. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.