

## ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT KECAMATAN BUBON KABUPATEN ACEH BARAT

Afifah<sup>1)</sup>, Damrus<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh  
email: afifahutu38@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh  
Corresponding author email: damrus@utu.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the influence of organizational culture on the performance of the sub-district office employee of Bubon District, this research was conducted in May-July 2021. The research method used was a descriptive qualitative method with data collection techniques including in-depth interviews, observations, and documentation studies. . The results of this study the author can describe the influence of organizational culture on the performance of the employees of the sub-district office of Bubon. Informant retrieval in this study was carried out in two ways, namely Main Informants and Supporting Informants. The Main Informants (IU) are the Head of the Bubon Subdistrict and the Supporting Informants consisting of IP1 Secretary of the Camat, IP2 Head of Administration, IP3 Social Welfare Staff, and IP4 Freelance Daily Workers (THL). The results of this study indicate that from several indicators of organizational culture in the sub-district office of Bubon it is known that organizational culture can affect employee performance, seen from habits, regulations and values. (1) The habits of employees at the Bubon sub-district office are still not good where they have not been disciplined about their respective responsibilities and duties, (2) the regulations at the Bubon sub-district sub-district office have not been fully implemented optimally, (3) the values at the office The sub-district head of the Bubon sub-district is considered very important because it is closely related to the quality and quantity of performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance of the Sub-District Office.*

### 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pemerintahan, untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih maka dibutuhkan kinerja organisasi yang mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan identitasnya sebagai organisasi pemerintahan (Azizy, 2007 dalam Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib, 2017). Manusia sebagai makhluk sosial tentu saja membutuhkan manusia lainnya untuk berkerja sama. Oleh sebab itu, organisasi tentu sangat diperlukan sebagai suatu ruang untuk menghimpun dan mempermudah seseorang dalam bersosialisasi (Fandy Akbar Sake, Jamaluddin, Herlina Sakawati, 2020).

Dalam budaya organisasi situasi dan kondisi akan terasa lebih jelas jika dianggap sebagai suatu system yang sama dengan budaya kerja. Budaya kerja merupakan salah satu tindakan untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan proses kerja

sehingga diperoleh kinerja yang baik. Untuk memperoleh kualitas yang lebih baik maka dibutuhkan perilaku sumber daya yang lebih baik pula (Nur Hakiki, 2019).

Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan public. Namun ironisnya, kinerja yang baik oleh aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya pelanggaran yang masih dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu faktor disiplin kerja dan budaya organisasi ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Mardi Astutik, 2016).

Bubon merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Aceh Barat yang memiliki 3 Mukim dengan 17 Desa di dalamnya. Kecamatan Bubon yaitu Kecamatan hasil pemekaran dari Kecamatan Samatiga. Luas wilayah Kecamatan Bubon adalah 129,58 Km<sup>2</sup>. Letak Kantor Camat Kecamatan Bubon yaitu di Banda Layung. Pada tahun 2021 karyawan Kantor Camat Kecamatan Bubon yang PNS sebanyak 26 orang dan Non PNS sebanyak 16 orang.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti bahwa karyawan Kantor Camat Bubon memiliki budaya organisasi kerja belum baik atau maksimal, seperti kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai. Karyawan pada Kantor Camat Bubon masih kurang disiplin kerja, ini dikarenakan kebiasaan mereka yang kurang sadar akan rasa tanggung jawabnya masing-masing, sehingga berpengaruh pada kebijakan yang telah ditetapkan pada Kantor Camat tersebut. Dengan tidak berjalannya peraturan maka ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan akan mengakibatkan pencapaian kinerja yang kurang maksimal, dan akan menimbulkan nilai-nilai yang tidak efektif, karena budaya kerja tidak searah dan kurangnya kerja sama dimana karyawan belum memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Budaya organisasi merupakan penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana pegawai bisa termotivasi dan bersemangat dalam merespon pada lingkungan budaya mereka (Sake, et al. 2020).

Menurut Robbins (2015) budaya kerja berorientasi pada kesatuan sistem bersama yang dijalankan oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda antara organisasi itu dengan organisasi lainnya. Budaya kerja adalah suatu perwujudan dari kehidupan yang banyak dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi adalah tempat melatih anggota organisasi untuk berkarya dan menunjukkan kualitas. Dari karakter inilah budaya kerja menjadi penentu besar kecilnya kemauan, gairah, hasrat untuk memunculkan dan memanfaatkan potensi mereka untuk dikonstruksikan pada proses penciptaan kinerja pada organisasi (Luwes Aniticia, 2018).

Dalam budaya organisasi ada beberapa indikator-indikator budaya kerja, diantaranya kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai. Kinerja karyawan merupakan suatu performa atau keberhasilan yang dicapai oleh seseorang karena dapat menyelesaikan tugasnya dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nur Hakiki, 2019). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai. Sedangkan yang menjadi variabel Y adalah kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

### 3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian untuk membuat kesimpulan yang lebih jelas (Sugiyono, 2012).

Tujuan dari penelitian deskriptif ini untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Desain penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pendekatan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (M. S Idrus Priyono, 2014).

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kantor camat Kecamatan Bubon pada bulan Mei-Juli 2021. Penulis menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan informan dalam penelitian ini, teknik purposive sampling adalah cara menentukan informan dengan memilih informan sesuai dengan criteria dan kebutuhan penulis dalam penelitian ini (Ditha Prasanti, 2018). Cara pengambilan informan penelitian dilakukan dengan dua model yaitu:

1. Informan Utama (IU) terdiri dari kepala kantor camat kecamatan bubon kabupaten Aceh Barat.
2. Informan Pendukung (IP) terdiri dari 4 orang yaitu: IP1. Sekretaris Camat, IP2. Kasi Pemerintahan, IP3. Staff Kesejahteraan dan IP4. Tenaga Harian Lepas (THL).

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, penulis dapat menguraikan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor camat Kecamatan Bubon.

Table 1. data singkat mengenai informan penelitian.

No	Informan	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Informan Utama (IU)	P	Camat Kecamatan Bubon
2	Informan Pendukung 1 (IP1)	L	Sekcam Bubon
3	Informan Pendukung 2 (IP2)	L	Kasi Pemerintahan
4	Informan Pendukung 3 (IP3)	P	Staff Kesejahteraan Sosial
5	Informan Pendukung 4 (IP4)	L	Tenaga Harian Lepas

#### A. Tanggapan Responden terhadap Kebiasaan

Salah satu factor kebiasaan dapat dilihat dari bagaimana cara seseorang bertingkah laku dalam sebuah organisasi sehingga menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab serta kewajiban dan disiplin kerja dalam ruang lingkup pekerjaan. Ini juga dapat diartikan bahwa sikap merupakan cerminan pola tingkah laku yang dilakukan baik secara sadar ataupun tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki akan tetapi hal itu dapat diubah dengan adanya peraturan yang jelas (Nur Hakiki, 2019).

Informan utama, sebagai camat Kecamatan Bubon yang memiliki jabatan paling tinggi pada kantor tersebut menyampaikan bahwa kesadaran dari karyawan disana masih kurang disiplin, dilihat dari kebiasaan mereka masuk dan pulang kantor yang tidak sesuai dengan jam kerja resmi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal

ini dapat dilihat dari pernyataan yang diungkapkan oleh Informan Utama di Kantor Camat Kecamatan Bubon, berikut pernyataannya:

*“iya begini terkait dengan kesadaran para staff apa itu yang memiliki eselon ataupun staff dari jajaran sekretariat Kecamatan Bubon ini masih kurang terutama bagi mereka yang punya eselon. Ada sebagian tapi tidak semua, ada sebagian yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya termasuk hadir ke kantor dan juga menyelesaikan tugas-tugasnya akan tetapi dibawah mereka itu punya staf-staf yang staf-staf itu dapat membantu Kasinya yang tidak berhadir. Secara artian itu salah semestinya Kasinya itu yang harus hadir bersama dengan staff nya mereka staff bekerja dibawah perintah Kasi (Kepala Seksi) jadi antara Kasi dan staff itu saling kerja sama dan koordinasi dengan baik dan ketika Kasinya tidak ada secara otomatis staff nya bekerja sama dengan sesama staff bisa juga nanti dibantu oleh Kasi yang lain yaitu Kasi yang berhadir” (IU).*

Dalam hasil wawancara di atas, peneliti melihat bahwa Informan Utama (IU) menilai kesadaran akan tanggung jawab karyawan kantor camat Kecamatan Bubon masih mengikuti kebiasaan yang kurang baik, sehingga membutuhkan waktu yang relative lama untuk melakukan perbaikan dengan pembinaan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan karena tupoksi pekerjaan sudah dibebankan pada karyawan lainnya.

Selain Informan Utama (IU), Informan Pendukung 2 (IP2) dan Informan Pendukung 3 (IP3) juga menyampaikan hal yang sama, berikut untkapannya:

*“Belum sepenuhnya, perlu bimbingan yang lebih penting kesadaran pribadi masing-masing dan ketegasan atasan dalam baik kehadiran maupun kinerja pegawai tersebut masing-masing” (IP2).*

*“Bagaimana mau bilang ya karena setengah orang ya sudah bertanggung jawab. Misalnya contohnya ruang pemerintahan kan dibidang pemilihan keuchik-keuchik namanya pak Sulaiman dia bertanggung jawab sekali hari inipun dia ada apa kita bilang hm pelantikan keuchik di Gampong Suak Pangkat bahkan mereka sudah siap untuk pergi kan bertanggung jawab. Terkadang ada ruang yang tidak bertanggung jawab terbengkalai, terbengkalai kerjanya kita yang kadang-kadang yang ingin menolong mereka sementara pekerjaan kita sendiri belum selesai” (IP3)*

Pernyataan di atas telah mempertegas jawaban dari Informan Utama. Peneliti melihat bahwa karyawan kantor camat Kecamatan Bubon masih kurang maksimal dalam melaksanakan tupoksi pekerjaannya masing-masing.

Lain halnya dengan pernyataan Informan Pendukung 4 (IP4) yang berjabatan sebagai tenaga harian lepas (THL), dia memiliki pendapat yang berbeda dengan ketiga informan di atas, Menurut IP4 karyawan sudah memiliki kesadaran dan tanggung jawab masing-masing. Berikut untkapannya:

*“Ya memiliki kesadaran masing-masing dan tanggung jawab dalam tupoksi pekerjaan yang tetah diperintahkan oleh pimpinan” (IP4).*

## **B. Tanggapan Responden terhadap Peraturan**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh factor peraturan dan kebijakan di kantor camat Kecamatan Bubon. Tujuan dari peraturan itu sendiri untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai. Dalam peraturan dibutuhkan ketegasan untuk mewujudkan pegawai yang disiplin kerja dan mempunyai rasa loyalitas sehingga tercipta kesadaran sesuai dengan peraturan yang berlaku (Nur Hakiki, 2019).

Pada kantor camat Kecamatan Bubon memang telah ditetapkan peraturan-peraturan, namun peraturan yang telah ditetapkan belum sepenuhnya berjalan secara maksimal, seperti halnya kegiatan apel pada setiap hari senin, karyawan yang mengikuti apel berganti-ganti, sebagian karyawan ada yang rajin ke kantor, ada juga yang terlambat dengan alasan jarak tempuh yang jauh, karena kebanyakan karyawan berada di luar Kecamatan Bubon.

Pernyataan ini disampaikan oleh Informan Utama (IU), berikut ungkapannya: *“Iya apel itu apel pagi senin saja tiap hari senin itu apel selalu selebihnya itu tidak ada jadi dihari senin itu diwajibkan pada semua ASN apel nah seperti biasa seperti layaknya dimana-mana ada yang hadir ada yang tidak hadir, senin depan peserta apel berganti-ganti bila ada yang berhalangan, namun setiap hari senin itu apel tetap dilaksanakan” (IU).*

Dari hasil wawancara di atas, peneliti melihat bahwa informan utama melihat bahwa telah menerapkan peraturan dan kebijakan bahwasannya pada hari senin selalu di adakan apel, meskipun karyawan yang hadir dalam ikut apel berganti-gantian. Hal ini juga didukung oleh ungkapan yang disampaikan oleh IP2 dan IP3, berikut ungkapannya:

*“Belum sepenuhnya, kalau dibilang baru 80 persen belum sepenuhnya” (IP2).*  
*“Iya karena pegawai disini kan kebanyakan dari luar, dari luar apa dari luar Kecamatan bahkan dari Kabupaten misalnya dari Meulaboh kan agak lambat sampe kemari contohnya. Kan contohnya kami disini di kantor Camat Bubon apel kan gak tiap hari mah dibuatnya dalam satu minggu Cuma satu hari di hari senin pas hari itu kerena mereka dari Meulaboh kebanyakan enggak ikut kebanyakan apa mungkin karena jauh apa mungkin karena telat pergi pokoknya kebanyakan yang dari sana gak banyak ikut apel, jarang ikut apel bukan gak pernah tapi jarang”. (IP3).*

Pernyataan diatas telah mempertegas jawaban dari informan utama, peneliti melihat memang bahwa peraturan memang telah ditetapkan, namun belum berjalan sesuai yang diharapkan, karena masih ada sebagian karyawan yang tidak mengikuti peraturan, contohnya apel setiap hari senin, dengan salah satu alasan karena jarak tempuh yang lumayan jauh. Lain halnya dengan pernyataan yang disampaikan oleh IP1 dan IP4 yang menyatakan bahwa pola tingkah laku yang ada pada karyawan kantor tersebut berjalan dengan baik, tidak ada karyawan yang menyimpang, dan bermain-main dalam bekerja. Berikut ungkapan yang disampaikan oleh IP1:

*“Kalau pola tingkah laku macam mana ya kita bilang semua itu baik-baik saja tidak ada yang apa namanya main-main dalam bekerja semua itu bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing jadi tidak ada yang ditinggalkan pekerjaannya semua itu selesai”. (IP1).*

*“Iya selalu tepat waktu terkecuali ada halangan yang tidak bisa ditinggalkan. Iya sesuai” (IP4).*

### **C. Tanggapan Responden terhadap Nilai-nilai**

Nilai-nilai pada sebuah kantor itu sangat penting, karena nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang baik dan apa yang tidak baik, dan apa yang benar dan yang tidak benar. Nilai sangat berkaitan erat dengan budaya kerja, hal ini dikarenakan keduanya mempunyai keselarasan dengan budaya kerja yang searah dan keserasian serta keseimbangan. Maka nilai juga yang menentukan kualitas dan kuantitas pada suatu instansi.

Informan Utama mengatakan bahwa nilai-nilai yang menunjukkan kualitas dan kuantitas sangat penting dalam sebuah kantor. Kualitas dan kuantitas itu saling mendukung dan keduanya sangat berkaitan erat, jadi keduanya sangat penting dan harus dijalankan dengan baik. Berikut ungkapan yang disampaikan oleh informan utama:

*“penting sangat penting kuantitas bila tidak didukung kualitas itu tidak akan berfungsi dengan baik kuantitas perlu itu artinya dalam jumlah besar tapi berkualitas kalau disuruh pilih mau pilih kuantitas atau kualitas tentu kita pilih kualitas meskipun sedikit tapi yang kita mau itu cukup formasi yang diikuti dalam secretariat ini cukup itu yang kita inginkan dan mereka itu berkualitas ya maunya kita semua itu bekerja bukan duduk-duduk saja jadi secara kuantitas diperlukan kualitas jauh lebih utama” (IU).*

Tidak hanya IU yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai sangat penting untuk kualitas dan kuantitas, tetapi IP1, IP2, IP3 dan IP4 juga mengatakan hal yang sama, berikut ungkapannya:

*“Sebetulnya keduanya sangat penting kuantitas dan satu lagi apa kualitas, kalau kualitas itu kan dilihat secara umum jadi nampaknya sekarang kedua-duanya sangat penting” (IP1).*

*“Sangat penting, kalau kualitas ASN tidak maksimal sangat berpengaruh dalam organisasi, sangat berpengaruh dalam pekerjaan sehari-hari untuk melayani masyarakat” (IP2).*

*“Sebenarnya kan nak sangat penting sekali sangat perlu sekali ini ibu bilang ya contohnya apakah pelayanan atau umum tapi karena tadi pelayanan sudah ibu contohkan sekarang biar ibu bilang yang umum. Umum ka nada nomor agenda surat kadang lambat dia lambat mengagendakan surat karena suratnya permohonan tentang apa agak lambat dia tulis maka itu sangat berpengaruh. Misalnya jangan hari kita bilang jam aja dia perlu pergi ke Meulaboh maunya dia jam 12.00 sudah sampe kesana karena jam 12.00 dia masih disini masih nunggu surat, kan bisa kita bilang berpengaruh sekali kualitasnya sangat berpengaruh” (IP3).*

*“Sangat penting kualitas ataupun kuantitas karena itu demi kemajuan kecamatan khususnya kemajuan baik administrasi maupun pemerintahan di tempat tersebut” (IP4).*

Dari hasil wawancara diatas, peneliti melihat bahwa kualitas dan kuantitas pada suatu kantor itu sangat penting, kualitas dan kuantitas harus diutamakan. Kualitas dan kuantitas itu sangat berkaitan erat dan saling berhubungan, kualitas dan kuantitas jika tidak baik maka akan sangat berpengaruh dalam budaya organisasi kerja.

#### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kebiasaan dan kesadaran karyawan pada kantor camat Kecamatan Bubon belum berjalan secara maksimal, sebagian karyawan masih ada yang kurang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing, tetapi pekerjaan yang dibebankan dapat terselesaikan meskipun karyawan lain yang menyelesaikannya. Pernyataan tersebut disampaikan oleh tiga orang informan dari kantor camat Kecamatan Bubon.

Faktor mengenai peraturan juga dapat disimpulkan bahwa peraturan yang ada pada kantor camat Kecamatan Bubon belum berjalan dengan sepenuhnya dan sesuai yang diharapkan. Hal tersebut telah disampaikan oleh tiga orang informan penelitian. Sedangkan nilai-nilai mengenai kualitas dan kuantitas semua informan

penelitian menyampaikan bahwa kualitas dan kuantitas itu sangat penting pada sebuah kantor, keduanya itu memiliki hubungan yang sangat erat dan tidak dapat dipisahkan. Dari hal di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anaticia, L. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*. Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Astutik, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, Vol 2 No 2 ISSN 2338-4409. Jombang, Jawa Timur.
- Hakiki, N. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi Universitas Medan Area. Medan.
- Jamaluddin, Salam R, Yunus H, Akib H. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Volume 4 No 1. Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Prasanti, D. (2018). *Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan dalam Pencarian Informasi Kesehatan*. Jurnal Lontar Vol 6 No 1 . Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Priyono, I. (2014). *Penelitian Kualitatif di Manajemen dan Bisnis*. Zifatama Publishar: Jl. Taman Pondok Jati J 3, Taman Sidoarjo.
- Robbins, Stephen P dan Judge, T A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sake F.A, Jamaluddin, Sakawati H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru*. Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.