Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tagog Apu

Riky Purnama
Universitas Teknologi Digital
riky10120632@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_*Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Desa Tagog Apu serta menganalisis hubungan antara keduanya.*

Desain/Metode_*Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.*

Temuan_*Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Desa Tagog Apu menerapkan budaya kekeluargaan yang melibatkan aspek perencanaan matang, dukungan tim, komunikasi efektif, dan kesempatan untuk pengembangan keterampilan. Kinerja pegawai di kantor ini terlihat dari pencapaian hasil kerja, adaptasi terhadap tantangan, dan profesionalisme.*

Implikasi_*Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong motivasi, pengembangan kompetensi, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja yang beragam.*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: budaya organisasi, kinerja pegawai, fungsi budaya organisasi*

I. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan digitalisasi ini, terjadi perubahan lingkungan pada berbagai sektor, perubahan ini memberikan pengaruh yang besar dalam dunia bisnis, sumber daya manusia, budaya organisasi dan lainnya di dunia, begitupula di Indonesia yang kini harus beradaptasi dalam menghadapi tantangan untuk menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang adaptif dan efektif.

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap cara karyawan berperilaku dalam bekerja yang diharapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi saat ini salah satunya didasarkan pada budaya kepuasan pelanggan (consumer satisfaction) yang dihasilkan daripada kinerja karyawan yang baik (Abdul dalam Mukmin,S, 2021). Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kepuasan pelanggan. Budaya ini membentuk perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja, meningkatkan rasa memiliki dan komitmen, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan. (Zahra et al., 2024).

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi (Susanto, 2006 dalam Zainuddin 2020). Aspek penting dari budaya perusahaan adalah upaya yang dilakukan manajemen untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan produktivitas karyawan. Dimensi pengetahuan karyawan, yang mencakup aspek teknis, kontekstual, dan interpersonal, beriringan dalam membentuk landasan yang tangguh bagi

pencapaian kinerja unggul serta sumbangan yang efektif terhadap tujuan perusahaan (Aslia, 2019 dalam Andrea, 2024)

Kantor Desa Tagog Apu, yang berlokasi di Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat merupakan instansi pemerintah yang juga memiliki dan harus menegakkan budaya organisasi yang baik sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang dibangun didasarkan pada nilai-nilai inisiatif, kolaborasi, dan pelayanan yang unggul kepada masyarakat. Salah satu dimensi budaya organisasi menurut Robbins (2012 dalam Lita 2019) adalah orientasi pada individu yaitu sejauh mana menghargai, memberdayakan dan prestasi individu tetapi dalam penelitian ini ditemukan permasalahan belum adanya sistem penghargaan kepada pegawai (dukungan manajemen dan sistem imbalan) sebagai bentuk insentif kepada pegawai yang berprestasi atau memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Instansi ini juga menghadapi tantangan dalam membangun sikap positif terhadap perubahan di lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, seperti terdapat beberapa pegawai menunjukkan resistensi terhadap perubahan karena lebih nyaman dengan cara kerja yang sudah familiar, sedangkan saat ini digitalisasi dan kompetisi yang tinggi dihadapi oleh semua organisasi, jika hal ini dibiarkan maka dapat memperlambat proses penyesuaian dan implementasi perubahan dalam organisasi.

II. Kajian Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia sering disebut dengan aset yang membutuhkan pelatihan untuk memastikan bahwa kemampuannya terus berkembang. Hal ini disebabkan karena status aset pada sumber daya manusia akan berubah apabila sumber daya manusia tidak dikembangkan menjadi beban bagi dunia usaha. (E.Susan, 2019) dalam Fachrizal et,al. 2023.

2. Budaya Organisasi

Menurut Busro (2020) dalam Refandi et, al. 2024 Budaya organisasi merupakan perspektif umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi dengan sistem nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Tindakan dan perilaku anggota dipengaruhi oleh sistem nilai ini. organisasi, dan itu berkembang menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Robbins (2007) dalam Ishiqa et, al. 2022, Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota sekaligus membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Teori budaya organisasi merupakan sebuah teori komunikasi yang mencakup semua simbol komunikasi, yakni tindakan rutinitas, dan percakapan serta makan yang dilekatkan orang terhadap simbol tersebut. Dalam perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kekuasaannya (Abdhul 2021, dalam M.Rahman 2022).

3. Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020) dalam Refandi, et.al 2024, yakni:

a. Keyakinan pada diri sendiri.

Keyakinan pada diri sendiri merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi.

b. Sikap yang tegas.

Sikap yang tegas merujuk pada kemampuan individu untuk membuat keputusan dengan jelas dan konsisten serta mempertahankan pendiriannya dalam situasi yang mungkin menantang.

c. Kecakapan dalam mengelola emosi.

Kecakapan dalam mengelola emosi adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain dalam situasi yang berbeda-beda.

d. Kemampuan untuk mengambil inisiatif.

Kemampuan untuk mengambil inisiatif adalah kesanggupan individu untuk bertindak tanpa menunggu instruksi atau dorongan dari pihak lain. Ini mencerminkan kemandirian dan kreativitas dalam mencari solusi atau memperbaiki proses kerja yang ada.

e. Keterampilan dalam melakukan pengawasan.

Keterampilan dalam melakukan pengawasan adalah kemampuan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja serta perilaku anggota organisasi lainnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya berfungsi sebagai penghubung sosial dalam lingkungan sosial dengan menetapkan standar jelas yang harus dipahami dan dijunjung oleh seluruh karyawan. Budaya juga berfungsi sebagai sarana untuk mengendalikan perilaku karyawan dan memberikan makna padanya (Gordon, Ishiqa, et al., 2022). Kepercayaan, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang menerima masukan dan dukungan dari bawahan, pemecahan masalah kelompok, otonomi dalam bekerja, dan pertukaran informasi merupakan ciri-ciri budaya organisasi yang efektif. Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi tidak hanya sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan tetapi juga sebagai perekat sosial yang melaluinya anggota organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (dalam Ishiqa, et.al 2022), budaya organisasi memiliki lima tujuan, yakni:

a. Budaya menetapkan kontras yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
b. Budaya memberi anggota organisasi rasa identitas diri.
c. Budaya mendorong terciptanya komitmen yang lebih besar dari kepentingan diri sendiri.
d. Budaya berkontribusi pada kesatuan organisasi dengan menetapkan norma-norma yang dapat diterima untuk dipatuhi oleh karyawan.
e. Sikap dan perilaku karyawan dibimbing dan dibentuk oleh budaya.

5. Faktor Budaya Organisasi

Terdapat tiga faktor lain yang memengaruhi terbentuknya budaya organisasi menurut Wijaya Tunggal (dalam M Wahyu, 2020), yakni:

1. Karakteristik Sosial Masyarakat

Karakter sosial masyarakat di mana perusahaan beroperasi menjadi elemen dasar yang berdampak pada pembentukan budaya organisasi, seperti masyarakat di sekitar perusahaan memiliki budaya gotong royong, maka budaya organisasi yang terbentuk kemungkinan besar akan menekankan kerja sama tim.

2. Tipe Masyarakat Bisnis

Tipe masyarakat bisnis juga turut memengaruhi pembentukan budaya organisasi. Perilaku perusahaan yang beroperasi di dalam suatu masyarakat bisnis dipengaruhi oleh karakteristik industri dan masyarakat bisnis itu sendiri. Misalnya, dalam masyarakat bisnis yang homogen, pengaruhnya terhadap pembentukan budaya organisasi akan lebih kuat dibandingkan dengan masyarakat yang lebih heterogen.

3. Kapabilitas dan Kemampuan Kendali Perusahaan

Sejarah berdirinya perusahaan serta kapabilitas pengendalian internal perusahaan turut memengaruhi pembentukan budaya organisasi. Para pendiri perusahaan, misalnya, memiliki peran vital dalam membentuk fondasi perusahaan dengan menanamkan visi, nilai-nilai, dan norma-norma yang diikuti oleh para karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan antusias sesuai harapan para pendiri. Sebagai contoh, jika pendiri perusahaan sangat menekankan inovasi, maka budaya organisasi yang terbentuk akan cenderung mendorong inovasi di antara karyawan.

6. Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia memainkan peran krusial di antara berbagai faktor dalam organisasi perusahaan. Hal ini menuntut perusahaan untuk fokus pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi, sehingga berbagai kebijakan perlu diterapkan untuk meningkatkannya. Istilah kinerja sering kali digunakan untuk menggambarkan prestasi atau tingkat keberhasilan baik individu maupun kelompok. Kinerja pegawai merupakan kemajuan umum seorang individu setelah beberapa waktu yang ditentukan selama bekerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor, misalnya target dan standar yang telah ditetapkan, standar keberhasilan kerja, dan dijanjikan untuk bekerja sama. (Cendana dalam M.Alfian 2023). Kinerja adalah hasil yang dievaluasi seiring berjalannya waktu. Karyawan diberikan keterampilan berdasarkan tanggung jawab yang telah mereka selesaikan.

7. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Elfadilla (2018 dalam M.Alfian 2023) indikator kinerja terkait pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan deikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

8. Faktor Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang mempengaruhi kinerja antara lain (dalam Gusti 2020) :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat dukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang di buat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

III. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Permasalahan yang akan dianalisis oleh peneliti bersifat sosial dan dinamis. Untuk itu, peneliti memutuskan menggunakan metode penelitian kualitatif guna menentukan pendekatan dalam mencari, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data penelitian. Metode kualitatif ini efektif untuk memahami interaksi sosial, seperti melalui wawancara mendalam, sehingga pola-pola yang jelas dapat teridentifikasi.

Menurut Sugiyono (2020:9), metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mempelajari objek dalam kondisi alaminya, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada pada pembuatan generalisasi.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang menjadi fokus adalah budaya organisasi di Kantor Desa Tagog Apu, Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat. Objek penelitian ini dipilih karena budaya organisasi dianggap sebagai fenomena sosial yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena ini mencakup aspek-aspek abstrak seperti nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam organisasi, yang berperan dalam membentuk perilaku dan kinerja individu maupun kelompok di tempat kerja.

Dalam hal ini, sampel penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Desa Tagog Apu, yang akan diamati dan diwawancarai untuk mengumpulkan data mengenai budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder, yang mencakup berbagai aspek dalam penelitian kualitatif sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan informasi yang diperoleh langsung dari para pegawai Kantor Desa Tagog Apu melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan dengan seluruh 18 pegawai untuk menggali pandangan mereka mengenai budaya organisasi dan bagaimana budaya tersebut mempengaruhi kinerja mereka sehari-hari. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati interaksi dan aktivitas di kantor desa guna memahami lebih lanjut fenomena budaya organisasi yang berlaku.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Selain itu, data sekunder juga mencakup dokumen internal dari Kantor Desa Tagog Apu, seperti SOP (Standard Operating Procedure), laporan kinerja, dan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), analisis data melibatkan proses sistematis untuk mengumpulkan dan menyusun informasi yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini mencakup pengorganisasian data ke dalam kategori, membagi data ke dalam unit-unit yang lebih kecil, menyusun sintesis, menyusun pola, memilih informasi yang relevan untuk dianalisis, dan menarik kesimpulan agar data lebih mudah dipahami oleh peneliti maupun pihak lain. Tujuan dari analisis data adalah untuk memperoleh pemahaman menyeluruh dari data yang telah dikumpulkan. Menurut Miles dan Huberman (1994) dalam Rosyada 2020, analisis data mencakup tiga aktivitas utama:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilahan dan penyederhanaan informasi yang telah dikumpulkan. Langkah ini melibatkan pemilihan, pengelompokan, dan penghapusan data yang tidak relevan, sehingga peneliti dapat fokus pada informasi yang paling penting. Reduksi data membantu memperjelas analisis dan mempermudah penarikan kesimpulan.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahap di mana data yang telah direduksi disusun dalam format yang mudah dianalisis dan dipahami. Ini bisa berupa tabel, grafik, atau narasi yang menggambarkan temuan utama. Penyajian data memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola dan hubungan yang muncul dari data.

c. Verifikasi

Verifikasi adalah proses untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data serta kesimpulan yang diambil. Proses ini melibatkan pemeriksaan ulang data dan temuan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil didukung oleh data. Verifikasi juga termasuk membandingkan temuan dengan teori atau hasil penelitian lain untuk memastikan validitas.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan pendekatan triangulasi, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2020). Terdapat dua macam triangulasi yang diterapkan dalam penelitian ini:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber yang berbeda menggunakan teknik yang sama. Misalnya, peneliti membandingkan hasil observasi di lapangan dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Kantor Desa Tagog Apu. Selain itu, peneliti juga membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan dokumen-dokumen yang ada, seperti laporan kinerja atau kebijakan internal desa. Tujuan dari triangulasi sumber adalah untuk mendapatkan perspektif yang lebih kaya dan memastikan konsistensi data yang diperoleh dari berbagai sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dari sumber yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan observasi, wawancara, dan analisis dokumen sebagai teknik pengumpulan data dari pegawai Kantor Desa Tagog Apu. Dengan menggunakan berbagai teknik ini, peneliti dapat mengecek keakuratan data dan mengkonfirmasi temuan-temuan yang muncul, sehingga data yang diperoleh lebih valid dan mendalam.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pemerintahan Desa Tagog Apu, yang terletak di Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, merupakan pusat administrasi dan pelayanan bagi warga desa yang terus berbenah menuju perubahan yang lebih baik. Dengan visi "Desa Yang Terus Membangun Menuju Perubahan Ekonomi, Kesehatan, Pendidikan, dan Infrastruktur Yang Lebih Baik," Kantor Desa Tagog Apu berperan vital dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Desa Tagog Apu memiliki sejarah yang kaya dan terkait erat dengan perkembangan wilayah Padalarang, terutama di era kolonial Belanda. Nama "Tagog Apu" berasal dari aktivitas pembakaran batu kapur, yang dahulu merupakan salah satu kegiatan utama masyarakat setempat. Sejak masa itu, desa ini berkembang seiring dengan dinamika ekonomi di wilayah Padalarang, yang dikenal sebagai daerah industri pengolahan batu kapur.Pasca kemerdekaan, Desa Tagog Apu mengalami pemekaran wilayah dan secara resmi ditetapkan sebagai desa mandiri dengan pemerintahan yang terstruktur. Kantor Desa Tagog Apu, yang dibangun sebagai pusat administrasi, menjadi saksi dari perjalanan panjang desa ini dalam menghadapi berbagai perubahan sosial dan ekonomi.

Pada saat ini, Kantor Desa Tagog Apu melayani berbagai kebutuhan administratif masyarakat, serta menjalankan program-program pembangunan desa yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kantor ini juga menjadi tempat berkumpulnya masyarakat untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sosial dan budaya, yang semuanya sejalan dengan visi desa untuk terus membangun menuju perubahan yang lebih baik di bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur.

2. Analisis Data

2.1 Budaya Organisasi

1. Keyakinan Pada Diri Sendiri

Dari sisi positif, pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung rasa kebersamaan dan memperkuat kepercayaan diri. Namun, ada sisi kurangnya juga; karena terlalu mengandalkan pengalaman masa lalu dan diskusi kelompok, terkadang keputusan bisa menjadi lambat dan cenderung menghindari pendekatan baru. Kebiasaan ini berpotensi menghambat inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, terutama ketika menghadapi tantangan yang membutuhkan respons cepat dan solusi kreatif.

2. Sikap Yang Yegas

Dari sisi positif, pendekatan ini menciptakan lingkungan yang transparan, mendukung rasa tanggung jawab bersama, dan memastikan standar kerja yang konsisten. Namun, sisi kurangnya adalah proses pengambilan keputusan bisa menjadi lambat karena terlalu berfokus pada prosedur dan diskusi bersama, yang berpotensi menghambat inovasi dan adaptasi cepat terhadap perubahan.

3. Kecakapan Dalam Mengelola Emosi

Dari sisi positif, pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, di mana pegawai merasa nyaman untuk berbagi masalah dan mencari solusi bersama. Namun, ada sisi kurangnya juga; ketergantungan pada diskusi bisa membuat pengambilan keputusan menjadi lebih lambat, terutama jika terlalu banyak bergantung pada

opini orang lain. Hal ini dapat menghambat efisiensi dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas.

4. Kemampuan Untuk Mengambil Inisiatif

Dari sisi positif, pendekatan ini memperkuat tanggung jawab individu dan memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat tanpa harus menunggu instruksi atau keputusan dari orang lain. Namun, ada sisi kurangnya juga; terlalu banyak mengandalkan inisiatif pribadi dapat mengurangi koordinasi tim dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara bersama-sama. Hal ini berpotensi mengurangi efektivitas kerja tim dan kualitas hasil akhir.

5. Keterampilan Dalam Melakukan Pengawasan

Dari sisi positif, pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa kebersamaan, memperkuat pemahaman tugas, dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Namun, ada sisi kurangnya juga; fokus yang berlebihan pada pengawasan dan contoh yang diberikan dapat menghambat inisiatif individu dan fleksibilitas dalam berinovasi. Kebiasaan ini berpotensi mengurangi kemampuan tim dalam menghadapi situasi yang membutuhkan solusi kreatif dan adaptasi cepat.

2.2 Kinerja Pegawai

1. Tanggung Jawab

Pendekatan ini membantu pegawai lebih berfokus pada hasil kerja yang nyata dan berkelanjutan, memperkuat komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan. Namun, penting untuk memastikan bahwa rasa tanggung jawab ini terus terjaga dan bahwa pegawai memiliki dukungan yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik.

2. Prestasi Kerja

Komunikasi yang efektif dan kolaborasi dengan rekan kerja juga memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang baik. Selain itu, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru turut memperkaya pengalaman kerja pegawai, meningkatkan kompetensi mereka. Kepuasan individu terhadap pencapaian mereka bergantung pada tanggung jawab yang diemban, dengan lingkungan kerja dan tugas yang ada menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja. Pegawai merasa puas dengan hasil kerja mereka ketika tanggung jawab tersebut dilaksanakan dengan baik.

3. Peluang Untuk Maju

Pelatihan yang disediakan oleh pemerintah daerah (pemda) juga memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Kesempatan untuk mengikuti kursus, pelatihan, atau seminar yang relevan dengan bidang pekerjaan semakin memperkaya pengalaman dan kemampuan pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap pengembangan karir pegawai.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Walaupun beberapa pegawai merasa bahwa adanya penghargaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi, saat ini sistem penghargaan yang ada terbatas pada bonus sesekali setelah menyelesaikan proyek. Meskipun demikian, pegawai tetap menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaan mereka meskipun tanpa penghargaan rutin

5. Pekerjaan Yang Menantang

Kesempatan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang memiliki karakter berbeda memungkinkan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang

dan keahlian yang beragam. Perbedaan cara pandang dalam pekerjaan juga membantu pegawai untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang maksimal. Tantangan dan perbedaan ini berkontribusi pada pertumbuhan profesional dan kemampuan beradaptasi pegawai.

2.3 Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Budaya ini membentuk cara pegawai berinteraksi, bekerja sama, dan berkembang dalam lingkungan kerja.Budaya kekeluargaan merupakan salah satu elemen utama di kantor ini, yang menciptakan suasana kerja yang hangat dan mendukung. Hal ini meningkatkan semangat kerja dan kepercayaan diri pegawai, serta memperkuat rasa kebersamaan. Namun, meski budaya ini mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik, ketergantungan pada pengalaman masa lalu dan diskusi kelompok dapat memperlambat pengambilan keputusan dan menghambat inovasi, terutama ketika respons cepat dan solusi kreatif dibutuhkan.

Budaya organisasi di Kantor Desa Tagog Apu melibatkan sikap tegas dalam pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, inisiatif pribadi, dan pengawasan berperan penting dalam kinerja pegawai. Meskipun pendekatan berbasis musyawarah dan komunikasi efektif menciptakan transparansi dan konsistensi, hal ini dapat memperlambat keputusan dan menghambat adaptasi cepat. Budaya yang mendorong pengelolaan emosi dan inisiatif pribadi meningkatkan kolaborasi dan efisiensi, tetapi bisa menurunkan koordinasi tim dan fleksibilitas. Pengawasan yang fokus pada kolaborasi dan pemahaman standar kerja meningkatkan kualitas hasil kerja, meskipun bisa membatasi inisiatif individu.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di Kantor Desa Tagog Apu memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui dukungan tim, komunikasi, tanggung jawab individu, dan rasa kekeluargaan. Namun, untuk meningkatkan kinerja lebih lanjut, perlu ada perbaikan dalam sistem penghargaan, pengembangan inisiatif pribadi, dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran Budaya Organisasi di Kantor Desa Tagog Apu

Budaya di Kantor Desa Tagog Apu, yang didominasi oleh elemen kekeluargaan, menciptakan suasana kerja yang hangat dan mendukung. Meskipun memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi, ketergantungan pada pengalaman dan diskusi kelompok dapat memperlambat pengambilan keputusan dan inovasi.

2. Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tagog Apu

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tanggung jawab individu, dukungan tim, dan kesempatan pengembangan. Meskipun efisien dan berkontribusi positif, sistem penghargaan yang terbatas menurunkan motivasi. Tantangan pekerjaan mendorong pertumbuhan, tetapi perbaikan dalam penghargaan dan pengembangan karir diperlukan.

3. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi mendukung kinerja pegawai dengan komunikasi yang efektif, kekeluargaan, dan pengelolaan emosi. Walaupun ini meningkatkan efisiensi, dapat mengurangi koordinasi tim. Pengawasan memperbaiki kualitas kerja tetapi bisa membatasi inisiatif. Perlu ada perbaikan dalam penghargaan, inisiatif pribadi, dan fleksibilitas keputusan untuk kinerja optimal.

Saran

1. Saran Bagi Kantor Desa Tagog Apu

Diharapkan agar Kantor Desa Tagog Apu lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terkait pengakuan dan penghargaan atas kinerja mereka. Meskipun budaya kekeluargaan dan kolaborasi sudah terjalin dengan baik, penting untuk mengembangkan sistem penghargaan yang lebih formal dan rutin. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan memberikan dorongan tambahan untuk berkontribusi lebih maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan agar pihak manajemen desa menyediakan lebih banyak peluang pengembangan, seperti pelatihan dan kursus yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Selain itu, evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan umpan balik yang konstruktif juga perlu diterapkan secara berkala untuk membantu pegawai memahami area yang perlu ditingkatkan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien.

2. Saran Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memahami peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa. Penulis mendorong penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi lebih dalam dampak budaya organisasi terhadap inovasi dan adaptasi, serta untuk membandingkan hasil dengan studi di kantor desa lainnya guna memperluas pemahaman dan mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan.

3. Saran Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya dalam mengeksplorasi dampak budaya organisasi terhadap aspek lain dari kinerja pegawai, serta dalam membandingkan temuan ini dengan studi di lokasi berbeda untuk memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang ini.

Daftar Pustaka

Indriyani, Dian, dan Tiara Amini. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan.” Jurnal Sumber Daya Aparatur. Vol. 2.

Ishiqa Ramadhany Putri, dan Ningrum Fauziah Yusuf. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi.” Jurnal Administrasi Publik 18 (1): 143–54. https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82.

Martandiyana , Sapta , Surya Persada, and Fauzan Almanshur. 2022. "Peranan Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan Di Cv. Bratas." Jurnal Fakultas Ekonomi : Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa 12, No 1: 109-116. doi:https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3087.

Oktaviani, Lita, dan Anissa Lestari Kadiyono. 2019. “Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional.” Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang) 10 (Mei):46–61.

Rahman, Muhammad. 2022. “Strategi Perubahan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Spiritual Personal.” Al-Hiwar : Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah 10 (1): 11. https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v10i1.6943.

Ridwan. 2021. “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ridwan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia.” OPTIMAL:Jurnal Ekonomi dan Manajemen 1 (Desember):14–24.

Satrio, Fachrizal, Putro Yuwono, Christoper Dewata Bimantoro, Anindya Humairani, Zahrotun Nikmah, dan Program Studi Manajemen. 2023. “Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi.” Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen 1 (2).

Sumbogo, Ario, Ignatius, dan Nikolas Ivan Waskita Adiyasa. 2019. "Kajian budaya organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kalbis Institute." Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis 2 (Agustus):193–202. https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB.

Setyaningsih, Rini, dan Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin Lisdartina. 2021a. "Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia." Jurnal Pendidikan Islam 6 (1): 1–10. http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index.

Studi Manajemen, Program, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. "Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta." April Management & Accountancy in Practice Journal 12 (1).

Zainuddin, Moch, dan Addinin Nasikhah Ekonomi Syariah -IAIN Kediri. 2020. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)." ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development 4 (Desember):1–41.