

## BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DI KALIMANTAN SELATAN

**Rahmi Yuningsih Puteri**

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Antasari Banjarmasin

Email: [ryputeri@uin-antasari.ac.id](mailto:ryputeri@uin-antasari.ac.id)

### **Abstract**

*The courting among an organization's fulfillment and its way of life has been drastically researched. Scholars from each evolved and growing nations have investigated the connections among diverse organizations. While there's settlement that the 2 have an awesome courting, students have differed at the volume of that courting. While researchers agree that a sturdy organizational way of life improves worker efficiency, the volume to which it does so is a factor of contention. The writer of this paper makes use of a literature evaluate to research the impact of organizational way of life on employees' movements, attitudes, and efficiency. This paper starts with the aid of using debating the diverse meanings of "way of life" and what organizational way of life entails. We then use proof and literature from round the arena to discover the impact of organizational way of life on worker performance. Organizational way of life has been observed to have an effect on worker movements and loyalty to the corporation and their efficiency, each without delay and indirectly. However, it's far but to be decided which characteristic of company way of life has the finest impact and yields the finest go back on investment.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance, Employee Behavior*

### **Abstrak**

Hubungan antara keberhasilan organisasi & budayanya sudah diteliti secara ekstensif. Para sarjana menurut negara maju & berkembang sudah menilik interaksi antara aneka macam organisasi. Meskipun terdapat konvensi bahwa keduanya mempunyai interaksi yg baik, para ulama tidak sinkron pendapat mengenai sejauh mana interaksi itu. Sementara para peneliti putusan bulat bahwa budaya organisasi yg bertenaga menaikkan efisiensi ASN, sejauh mana hal itu dilakukan merupakan suatu hal yg diperdebatkan. Penulis makalah ini memakai tinjauan pustaka buat menilik efek budaya organisasi terhadap tindakan, sikap, & efisiensi ASN. Makalah ini dimulai menggunakan memperdebatkan aneka macam makna "budaya" & apa yg dimaksud menggunakan budaya organisasi. Kami lalu memakai bukti & literatur menurut semua global buat mengeksplorasi efek budaya organisasi terhadap kinerja ASN. Budaya organisasi sudah ditemukan mensugesti tindakan & loyalitas ASN pada perusahaan & efisiensi mereka, baik secara pribadi juga nir pribadi. Namun, belum dipengaruhi fitur budaya perusahaan mana yg mempunyai efek terbesar & membentuk pengembalian investasi terbesar.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kinerja ASN, Perilaku ASN*

## **PENDAHULUAN**

Kesadaran budaya telah menyebabkan fakta bahwa seringkali perlu untuk memeriksa organisasi di tingkat lokal, regional dan nasional. Hal ini sangat sesuai dengan kepercayaan dan nilai-nilai masyarakat. Banyak penelitian dan survei ilmiah menunjukkan dampak besar pada perilaku manusia, terutama perilaku individu, kelompok, perusahaan, dan industri. Karena kompleksitas masyarakat, proses pembelajaran dari panjang ke panjang dan kompleks, kemajuan organisasi telah terjadi. Secara khusus, kebutuhan yang berkembang

dari lingkungan dan konteks yang beragam memicu tumbuhnya rasa urgensi tentang tantangan yang terkait dengan transisi.

Budaya terdiri dari tradisi, kepercayaan, nilai, dan prinsip yang berbeda yang diakui oleh komunitas orang dalam konteks atau situasi tertentu sebagai pedoman. Dengan demikian, di beberapa perpustakaan akademik, para sarjana dapat mengkonseptualisasikan budaya sebagai "pola keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna dan arahan kepada anggota suatu organisasi". Di sini, baik secara negatif maupun positif, hal itu mengarah pada penegasan bahwa budaya mempengaruhi pikiran dan perasaan orang dan bahkan pencapaian manusia dalam konteks kelompok dan perusahaan (Shani et al. & Lau, 2005). Selama paruh kedua abad ke-20, perusahaan mulai menekankan sifat baru pekerjaan kepada organisasi yang sebelumnya dianggap informal (non-fungsional). Hal ini akhirnya dikenal sebagai "melakukan sesuatu secara berbeda" dalam bisnis, yang mengarah pada perubahan besar pertama dalam budaya organisasi pada dekade berikutnya (atau setengah abad), kemudian apa yang kemudian dikenal sebagai "melakukan sesuatu secara berbeda". 1975 (atau beberapa dekade kemudian). ) " (Baker, 2004 ). Untuk menanggapi perubahan dan memecahkan masalah masyarakat, organisasi berusaha untuk mempromosikan keberadaan dan pengembangan peluang nilai. tujuan utama yang berbeda sambil mempertahankan tujuan awal dari fokus dan arah yang berbeda. Kita juga harus menetapkan prioritas tertentu untuk diri kita sendiri. Untuk alasan ini, penting untuk menyoroti budaya organisasi (Cameron & Kim, 2004).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Budaya dan Budaya Organisasi**

Terlepas dari semua kesulitan yang terlibat dalam mengembangkan teori, ide-ide kunci di balik budaya organisasi dan kesuksesan disertakan di sini. Ditambah lagi, setiap sarjana yang kita kenal memiliki pendapat mereka tentang teori-teori ini sama telitinya dengan mereka yang mengatakan kita tidak bisa menyentuhnya. Kamus Bahasa Inggris Oxford mendefinisikan budaya sebagai adat dan kepercayaan, seni, cara hidup dan organisasi sosial dari suatu negara atau kelompok tertentu.

Lebih khusus lagi, penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi telah memberikan wawasan kunci tentang perilaku, sikap, prinsip, bahasa, dan bahasa tertentu, untuk membantu menjelaskan hal ini. Apa artinya bagi populasi umum bahwa orang-orang ini berperingkat tinggi, dan mengapa melakukannya faktor-faktor ini ada. . Dalam kesusastraan Inggris, kata budaya dikenal sebagai "keseluruhan yang mencakup semua pengetahuan, seni, kepercayaan, dan kebiasaan seseorang yang dipelajari dalam suatu masyarakat".

### **Teori Budaya Hofstede**

Dampak nilai budaya yang berbeda pada kuesioner perusahaan tentang cara mereka melakukan bisnis dipelajari oleh Hofstede (1997). 72 negara berbeda dengan total 116.000

peserta, untuk menentukan nilai-nilai ini dalam angkatan kerja global menggunakan tujuan analisis informasi. Analisis ini dapat ditunjukkan dengan mengorganisasikan nilai-nilai budaya ke dalam empat dimensi utama, pertama dikenal sebagai jarak kekuasaan, dua terakhir sebagai individualisme/kolektivisme, kedua sebagai individualisme/kolektivisme, ketiga maskulinitas dan pertama penghindaran ketidakpastian.

## Profil Budaya Organisasi

Teori O'Reilly berfokus pada budaya organisasi dengan karakteristik seperti kekokohan organisasi dan kemurnian aspirasi untuk menentukan bagaimana budaya diukur. Menggunakan tujuh aspek unik dari faktor budaya, faktor spesifik, dapat menggambarkan organisasi untuk perbandingan masa depan: inovasi dan berorientasi tugas, menghormati orang lain, kerjasama, perhatian Perhatian terhadap detail, ketekunan, karakter yang baik, tekad, kejujuran, dedikasi, fleksibilitas dan semangat. Temuan di sini mendukung gagasan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi cara organisasi menjalankan bisnis. Mengingat pentingnya ASN bagi kesehatan keuangan, organisasi, dan tujuan bisnis perusahaan secara keseluruhan, pikiran individu harus fokus pada pekerjaan atau memiliki tingkat turnover yang dapat diprediksi, karena melalui berbagai teknik, seperti OCP, kita dapat menentukan tingkat ASN komitmen terhadap misi perusahaan. .

## METODE

Survei dilakukan di Dinas Kesehatan Kalsel yang berjumlah 118 responden. Penentuan sampel penelitian dengan metode Slobin. Ini memberikan sampel 54 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi draft pernyataan yang dinilai untuk setiap respon. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan analisis statistik deskriptif, mendeskripsikan data dalam bentuk mean, standar deviasi, maksimum, minimum, angka, dan jangkauan, dan mengukur distribusi data skewed dan kurtotic (Sugiyono 2003). Statistik naratif mendeskripsikan data sebagai fakta yang lebih kentara & gampang dipahami (Mulyadi 2019). Dalam penelitian ini, kami menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menyelidiki hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Alat uji statistik SPSS digunakan sebagai alat uji untuk ekspresi berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : variabel terikat

X1 : variabel bebas

X2 : variabel bebas

$\alpha$  : nilai konstan

$\beta_1 - \beta_2$  : nilai koefisien regresi

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN**

Berdasarkan pencapaian sebuah gol sang Ogbo dkk. (2014), keberhasilan pada pengaturan perusahaan mengacu dalam kedalaman tujuan yg sudah atau sedang dicapai. Untuk tahu kinerja organisasi, melihat budaya organisasi waktu ini sangat penting, namun menyelidiki kapasitas potensialnya buat pertumbuhan jangka panjang jua akan memberi memahami kita apakah dia berkembang pada jalur yg benar.

Deal & Kennedy (1982) beropini bahwa organisasi perusahaan wajib memainkan kiprah akbar pada pertumbuhan personelnya sejauh fungsi back-office & terikat erat menggunakan budaya pada dasarnya sejauh 1982 buat menaikkan produktivitas mereka. Di sisi lain, saat manajemen menyesuaikan organisasi menggunakan aneka macam praktik & pemantauan & indera teknologi, interpersonal, kepemimpinan, kerja tim, arah, & perubahan produktivitas pada rutinitas berpengaruh dalam cara individu memandang & mendefinisikan budaya, indera tertentu, & asal daya mereka. (Strategi & Alat termasuk pada antaranya) diterapkan, mereka jua berdampak dalam cara indera, asal daya, metodologi, proses, & praktik yg diikuti organisasi.

Budaya organisasi bisa dipakai buat membantu efisiensi organisasi secara holistik & saingan pada keunggulan kompetitif mereka. Sebuah aset pasokan yg menjanjikan buat menaikkan taraf efisiensi ASN, pemecahan kasus kelompok, & kepuasan, & kemampuan buat mengatasi kasus secara holistik diuraikan sang Sempé et al. (2002).

Schein (1985) percaya bahwa budaya organisasi menonjol karena meningkatnya globalisasi, serta kemitraan, serta konsolidasi dan divestasi, serta perusahaan dan perusahaan multinasional, yang mengarah pada kemampuan untuk memimpin dinamika produk, kreativitas, lintas fungsi . dan tujuan transnasional, manajemen lintas fungsi dan dinamika tim global, serta karakteristik tenaga kerja yang beragam seperti tenaga kerja dan kompleksitas misi, sehingga membuka peluang untuk produk dan tanaman yang berbeda.

Namun, memiliki perusahaan atau budaya yang mapan memungkinkan ASN menemukan cara untuk mengidentifikasi dan mendekati (dan melibatkan ) manajer mereka untuk mendapatkan lebih banyak dukungan; Oleh karena itu, penilaian tempat kerja bergantung pada budaya ASN dalam hal retensi pekerjaan (Yildiz, 2014). Menurut Yesil & Kaya (2013 ), ortodoksi berhubungan positif dengan inovasi perusahaan, tidak seperti nilai-nilai organisasi lainnya. Menurut karya sebelumnya oleh Moser dan Martins, karena praktik mengajar hingga saat ini tidak akan selaras dengan teori belajar ideal asli Terblanche et al. (2003 ). Logika dan kontur studi empiris ini menyoroti korelasi kuat antara budaya dan kemampuan inovasi; Ide ini bertentangan dengan pernyataan dan penelitian empiris. Survei ini memiliki dua kelemahan signifikan: jumlah peserta yang terbatas dan akurasi yang lebih rendah dari perkiraan.

Yildiz membuktikan dalam teorinya bahwa konstruksi fisik seperti desain kantor, pakaian, kantor pusat perusahaan, sikap, serta simbol kerja layanan pelanggan, seperti slogan layanan, bukanlah satu-satunya hal yang memengaruhi pengalaman pelanggan ASN; dia juga

berfokus pada nilai, mitos, norma, ritual, adat istiadat, pahlawan, cerita, dan simbol ASN, dan lebih lagi tentang bagaimana citra dan konsep itu muncul dalam komunikasi rekan kerja. Untuk alasan ini, pencipta, pekerja, dan manajer memainkan peran penting dalam menciptakan budaya perusahaan. Akibatnya, setiap perusahaan akan memiliki budaya uniknya sendiri. Karena tidak perlu dan membingungkan karena menerapkan analisis longitudinal atau crosssectional untuk pengukuran evaluasi kinerja dalam organisasi kontemporer, ia percaya bahwa keduanya harus dipertimbangkan ketika berhadapan dengan gagasan kinerja yang diperdebatkan secara luas, terutama mengenai jumlah konsep kuantitatif.

Selain terus mengkaji gagasan pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan perusahaan, ke depan akan muncul pertanyaan tentang teori dan metode pengetahuan dan kreativitas organisasi terhadap efektivitas organisasi. Mereka menemukan bahwa dalam penelitian mereka tentang transfer informasi di bawah sikap sosial, teknologi, dan bahasa Cina dan budaya organisasi, budaya itu dan budaya membantu organisasi berkinerja lebih baik daripada satu dengan kedua budaya lainnya. Studi menyimpulkan bahwa jika suatu organisasi dapat menyerap atmosfer arus utama, efisiensi akan meningkat dan nilai tambah akan meningkat. Peneliti setuju bahwa karena negara tidak memiliki budaya yang sama, penelitian masa depan harus fokus pada mereplikasi penelitian ini di negara lain dengan karakteristik budaya, dan kemudian mengevaluasi hubungan antara empat upaya transformasi pengetahuan (asimilasi, impor, sosialisasi, internalisasi, dan integrasi.)

## KESIMPULAN

Lantaran kontroversi yg sedang berlangsung mengenai apa arti istilah "budaya", kondusif buat berkata bahwa itu nir bisa dijelaskan pada satu istilah. Salah satu tugas tersulit bagi manajer merupakan tetapkan budaya mana yg terbaik buat perusahaan mereka & bagaimana mengelolanya secara efisien & efektif. Kita wajib melihat lingkungan organisasi perusahaan & melihat hal terpenting pada hal inovasi. Meskipun demikian, menumbuhkan pencerahan taktik manajemen pengetahuan misalnya menciptakan metode gampang diakses & membawa perhatian dalam pandangan baru-pandangan baru buat manajemen pengetahuan, termasuk pandangan baru-pandangan baru buat manajemen pengetahuan, organisasi akan menerima manfaat menurut praktik manajemen pengetahuan. Hanya pada lingkungan pada mana pengabdian relatif dihargai atau pada mana norma kerja yg konstruktif beredar luas, budaya perusahaan yg sukses bisa berkembang. Dengan istilah lain, budaya yg efektif hanya akan berkembang pada suasana pada mana norma kerja yg baik dihargai & pada mana upaya relatif buat mengimbangi infrastruktur yg rusak. Untuk menciptakan usaha lebih kompetitif, eksekutif perusahaan wajib menanamkan budaya transfer pengetahuan, konversi, inovasi, kreativitas, efisiensi, & produktivitas dalam seluruh ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashidiqi, Zakky. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Instansi Direktorat Jenderal Pajak," no. February. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11663.71849>.
- Booth, Anne. 2021. *A Diagnostic Study of the Civil Service in Indonesia. Bulletin of Indonesian Economic Studies*. Vol. 57. <https://doi.org/10.1080/00074918.2021.1956406>.
- Ebba, Olyad. 2020. "The Impact of Organizational Culture on Employee Performance the Impact of Organizational Culture on Employee Performance By" 3 (1): 1–70.
- Gunawan, Awaluddin Syah, and Mattalatta. 2017. "Effect Of Organization Culture , Mutation , Motivation To Performance Of Civil Servant Employees in Office District Navigation Class I Makassar." *Jurnal Mirai Management* 2 (2): 215–30.
- Hendra, Teguh. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru." *Journal Development* 6 (1): 70–79. <https://doi.org/10.53978/jd.v6i1.66>.
- Mohd Faizal Mohd Isa, Solomon Ozemoyah Ugheoke, and Wan Shakizah Wan Mohd Noor. 2016. "The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman." *Journal of Entrepreneurship and Business* 4 (2): 1–12. <https://doi.org/10.17687/jeb.0402.01>.
- Kürzdörfer, Nora. 2016. "The Impact of Organizational Culture on Public Service Motivation," 1–59.
- Merry, Liz Zeny, and Faroman Syarief. 2017. "The Effect of Empowerment, Employee Engagement and Organizational Commitment Towards Performance of Governmental-Employees of Financial-Management." *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)* 1 (01): 152–63. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.011.012>.
- Mulyadi, Mohammad. 2019. "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15 (1): 128.
- Oliver, J. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.
- Pribadi, Ulung, and Hyung Jun Kim. 2021. "Impacts of Cultural Behavior of Civil Servants on Citizens' Satisfaction: A Survey on Licensing Services of Indonesian Local Government Agencies." *Journal of Public Affairs*, 1–14. <https://doi.org/10.1002/pa.2662>.
- Saad, Ghazi Ben, and Muzaffar Abbas. 2018. "The Impact of Organizational Culture on Job Performance: A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture." *Problems and Perspectives in Management* 16 (3): 207–18. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.17](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.17).
- Sensuse, Dana Indra, Elin Cahyaningsih, and Wahyu Catur Wibowo. 2015. "Knowledge

- Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management.” *Procedia Computer Science* 72 (81): 485–94.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.12.130>.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif*.
- Tjiptoherijanto, Priyono. 2012. “Civil Service Reform in Indonesia : Culture and Institution Issues.” *Working Paper in Economics and Business, University of Indonesia II* (07).
- Wahyudi, Calvin Edo, and Indaryani Indaryani. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik” 16 (1): 13–24.
- Yosinta, Ourathai. 2016. “Organizational Culture and Good Governance In the Public Sector: The Case of Provincial Administration Thailand.” *Thesis of University of Birmingham*, no. September: 1–436. <http://etheses.bham.ac.uk/6976/>.
- Zain-ul-abidin, Rana, Rabia Qammar, Samia Nadeem, and Hodifah Farhan. 2020. “Effect of Organization Culture on Public Sector Organizational Performance : A Effect of Organization Culture on Public Sector Organizational Performance : A Case of Jordan.” *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)* 4 (5): 1–10.

