
Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil

Erialdy

Universitas Islam Syekh-Yusuf

E-mail: erialdy@unis.ac.id

Article History:

Received: 20 Maret 2024

Revised: 28 Maret 2024

Accepted: 30 Maret 2024

Keywords: *Budaya Organisasi, Profesionalisme Pegawai, Pegawai Negeri Sipil*

Abstract: *Pemerintahan yang baik (good governance) yang berujung pada tercapainya tujuan organisasi pemerintah, pegawai negeri sipil yang profesional yang disertai dengan tertanamnya nilai-nilai budaya organisasi yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan memegang peranan penting dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai pegawai negeri sipil. Penelitian ini bersifat kuantitatif Menggunakan sampel sebanyak 109 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menggunakan angket dan observasi, dengan indikator yang diukur dalam variabel ini yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci/detail, orientasi hasi, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Untuk profesionalisme pegawai terdiri knowledge, skill dan integrity sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Kesimpulan Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai, hal ini memberikan bukti bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka akan meningkatkan profesionalisme pegawai.*

PENDAHULUAN

Perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang berujung pada tercapainya tujuan organisasi pemerintah, pegawai negeri sipil yang profesional memegang peranan penting dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan. Profesionalisme adalah sebuah istilah atau sebutan yang diberikan kepada seseorang yang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dijalankan dengan baik dan penuh tanggungjawab dalam sebuah organisasi atau pekerjaan yang telah dijalankan, dan selalu meningkatkan kualitas yang diharapkan dalam sebuah bidang pekerjaan atau organisasi (Moeljono, 2015). Pentingnya profesionalisme pegawai negeri sipil merupakan pilar yang akan menempatkan pegawai sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan pegawai dalam bekerja secara baik. Artinya dalam

melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat pegawai negeri sipil dituntut memiliki profesionalisme yang memadai (Erialdy, 2023).

Hal yang sangat penting untuk disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2016). Budaya organisasi sangat berpengaruh di dalam lingkungan kerja, karena dalam sebuah organisasi terdiri dari kumpulan individu-individu yang berbeda latar belakang dan kepribadian.

Kepribadian terbentuk dari faktor-faktor dalam dan faktor-faktor luar, sehingga perpaduan itu menimbulkan gambaran yang unik. Artinya tidak ada dua individu yang benar-benar identik antara satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi untuk membentuk kelompok pegawai yang memiliki nilai dan tujuan yang seragam dalam membangun organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan memberikan citra baik bagi organisasi.

Sejalan dengan fenomena yang dihadapi, beberapa fakta menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai negeri sipil masih belum optimal. Ada dua hal yang menurut hemat peneliti dapat dikembangkan dan diterapkan agar pegawai optimal dalam melaksanakan tugasnya, yaitu dengan mengembangkan dan meningkatkan pegawai negeri sipil yang profesional dan pengimplementasian budaya organisasi.

Sudah ada beberapa peneliti yang variabel penelitiannya berkaitan dengan budaya organisasi dan profesionalisme pegawai diantaranya (Purady, 2019) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, kemudian (Ikhsan, 2016), dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta, ada juga (Sailan, 2016), dengan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Ada juga (Duwit, 2015), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat), dan (Ginoga, 2017), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spritual Dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) di Makassar. Akan tetapi yang membedakan penelitian yang peneliti lakukan adalah berfokus pada Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai Pegawai Negeri Sipil.

LANDASAN TEORI

Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari". Luthans yang dikutip (Wibowo, 2017). Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain Robbins dan Judge dalam (Wibowo, 2017).

Sebagai suatu sistem nilai keyakinan dan norma bersama, budaya organisasi mencakup fungsi manajerial dan karakteristik di dalamnya. Menurut Waluyo (2015: 79) mengemukakan : "Budaya yang hidup dalam setiap organisasi mencerminkan fungsi manajerial keadaan seperti : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan kegiatan pengendalian manajerial". Hal ini

diperkuat dengan definisi Gibson yang dikutip Waluyo (2015: 79) mendefinisikan: “Produk dari interaksi antara fungsi-fungsi manajerial tersebut, yaitu : struktur dan proses organisasi dengan lingkungannya”.

Robbins yang dikutip (Waluyo, 2015) mendefinisikan indikator-indikator budaya organisasi meliputi : (1) *Inovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauhmana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. (2) *Attention to detail* (perhatian terhadap hal-hal yang rinci/detail), perhatian terhadap hal-hal yang rinci/detail, yaitu berkaitan dengan sejauhmana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail. (3) *Outcome orientation* (orientasi hasil), orientasi hasil, yaitu sejauhmana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses untuk mendapatkan hasil tersebut. (4) *People orientation* (orientasi individu), orientasi individu, yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut. (4) *Team orientation* (orientasi tim), orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauhmana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan individu-individu. (5) *Aggressiveness* (agresivitas), agresivitas, yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai. (6) *Stability* (stabilitas), stabilitas, yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Profesionalisme diperlukan untuk keberhasilan suatu organisasi ataupun lembaga. Professional terdiri atas tiga unsur, yaitu *knowledge*, *skill* dan *integrity*, selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus. Abeng yang dikutip (Moeljono, 2015) Profesionalisme merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Siagian yang dikutip (Kurniawan, n.d.).

Abdulrahim yang dikutip (Suhrawardi, 2016) Profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dipunyai setiap eksekutif yang baik, dimana didalamnya terkandung beberapa ciri sebagai berikut : (1) Punya keterampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan. (2) Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan. (3) Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya. (4) Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Profesionalisme sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap orang dituntut untuk bekerja secara profesional. Bila dalam sebuah bidang organisasi tidak ditemukannya profesionalisme, maka yang akan terjadi adalah timbulnya ketidakstabilan dalam organisasi dan mengakibatkan pekerjaan yang diharapkan dapat selesai menjadi terabaikan atau terbengkalai karena kurang adanya kepedulian tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, menghubungkan antara budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai. Menggunakan sampel sebanyak 109 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tangerang, dari populasi berjumlah 150 orang pegawai. Data diperoleh menggunakan angket atau kuesioner dengan indikator yang diukur dalam variabel ini: (1) inovasi dan pengambilan resiko; (2) perhatian terhadap hal-hal yang rinci/detail; (3) orientasi hasil; (4) orientasi individu; (5) orientasi tim; (6) agresivitas; (7) stabilitas. Indikator tersebut dikembangkan menjadi butir instrumen sebanyak 10 item soal. Untuk profesionalisme pegawai terdiri *knowledge*, *skill* dan *integrity* sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Data juga diperoleh dengan melakukan observasi untuk pengamatan langsung terhadap fenomena atau gejala yang terjadi di lapangan juga dimaksudkan untuk lebih mengetahui kondisi di lapangan secara langsung dan nyata.

Analisis data dengan skala Likert dan menggunakan SPSS. Teknik analisis data dengan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan atau membari gambaran terhadap obyek yang diteliti, adapun komponen-komponen penyajian statistik deskriptif diantaranya nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai-nilai yang sering muncul (*mode*), standar deviation, nilai variance, nilai rata-rata (*range*), nilai jawaban responden terendah (*minimum*), nilai jawaban responden tertinggi (*maksimum*) dan nilai total (*sum*). Juga menggunakan statistik inferensial untuk penggeneralisasian pada populasi, dengan tahapan uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten dan pengujian hipotesis untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi positif 0,716 memiliki hubungan kuat berada pada interval 0.60 – 0.799. Artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang bersinergis dengan peningkatan profesionalisme pegawai, seperti yang terlihat pada table 1, di bawah ini.

Tabel 1. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai

		Correlations	
		Budaya Organisasi	Profesionalisme Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Profesionalisme Pegawai	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh skor nilai 0.513 atau 51.3%, artinya perubahan profesionalisme pegawai mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sedangkan sisanya 48.7% masih dipengaruhi oleh sebab lain di luar model atau variabel lain yang tidak diteliti, seperti faktor keterampilan kerja, semangat, komitmen kerja dan faktor lainnya, seperti terlihat pada tabel 2, di bawah ini.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.508	1.182

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

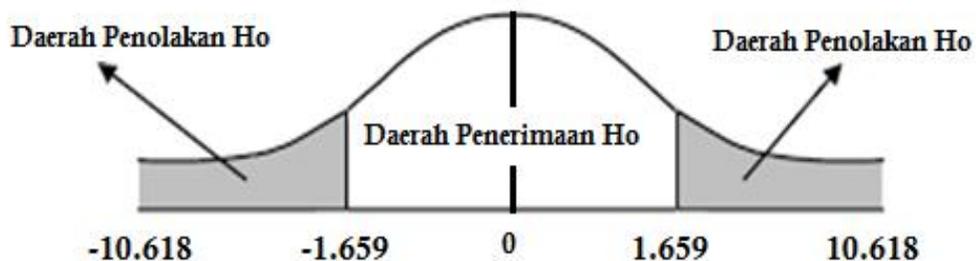
b. Dependent Variable: Profesionalisme Pegawai

Hasil perhitungan uji signifikan nilai $t_{hitung} (10.618) > t_{tabel} (1.659)$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, keputusan hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rumusan hipotesis hasilnya signifikan, seperti terlihat pada tabel 3 dan gambar kurva 1, di bawah ini.

Tabel 3. Uji t Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	.874		3.814	.000
	Budaya Organisasi	.541	.051	.716	10.618	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Pegawai



Gambar 1. Kurva Uji Signifikan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai

Hasil perhitungan uji regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = 3.335 + 0.541$, diperkirakan bila budaya organisasi lebih ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka profesionalisme pegawai akan lebih meningkat, seperti terlihat pada tabel 4, di bawah ini.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	.874		3.814	.000
	Budaya Organisasi	.541	.051	.716	10.618	.000

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.335	.874		3.814	.000
	Budaya Organisasi	.541	.051	.716	10.618	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Pegawai

Dari hasil tersebut memberikan bukti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan profesionalisme pegawai. Artinya penting bagi organisasi untuk memiliki budaya yang kuat. Mengingat budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku para pegawai di dalamnya. Akan tetapi budaya selalu saja mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan organisasi sebagai lembaga pemerintah yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi, maka budaya organisasi diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi, mengingat hasil yang dicapai dari penelitian ini budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai belum optimal.

Untuk itu menurut pendapat Mc Namara (2002) yang dikutip (Zubaidah, S. dan Ayuningtyas, 2015) bahwa budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem, yaitu jika dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feedback*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang : uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari *output*, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Dari sebuah penelitian Robbins yang dikutip (Riniwati, 2016) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik. Bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para pegawai akan profesional mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan secara profesional.

Sementara itu, (Muttaqin, 2016) menyatakan budaya organisasi memberi makna penting kepada organisasi sebagai pedoman untuk bertindak yang berlangsung secara turun-temurun. Organisasi merupakan kesatuan yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, di dalamnya terbentuk hubungan antar unit kerja. Budaya organisasi merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi, terutama organisasi publik. Masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada budaya organisasi yang dianut, sehingga perlu memberi perhatian terhadap berkembangnya budaya organisasi, terutama budaya organisasi yang positif agar pegawai dapat bekerja profesional dan tercipta situasi kerja yang efektif dan produktif.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti (Firdaus et al., 2019) yang mengkaji tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan), hasilnya secara parsial, nilai $t_{hitung} (7.223) > t_{tabel} (2.000)$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya uji signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan hasilnya signifikan. Oleh karena budaya organisasi secara individu itu berkorelasi dengan kinerja, sehingga budaya berhubungan dengan pola perilaku seseorang ketika berhadapan dengan sebuah masalah dan atau terhadap sikap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai dengan nilai korelasi positif 0,716 memiliki hubungan kuat dan hasil uji signifikan $t_{hitung} (10.618) > t_{tabel} (1.659)$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan bukti bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka akan meningkatkan profesionalisme pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Duwit, F. (2015). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 130–141.
- Erialdy. (2023). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Ilmu.
- Firdaus, A., Wispandono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiriritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 5(1), 17–32. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/5435>
- Ginoga, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo IV (Persero) di Makassar. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(1), 66–79. <https://doi.org/10.30998/jabe.v4i1.1907>
- Ikhsan, A. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Kurniawan, A. (n.d.). *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan.
- Moeljono, D. (2015). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Muttaqin. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar. *Jurnal Administrasi*, 4(3).
- Purady, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis Manajemen*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press.
- Sailan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 62–73.
- Suhrawardi, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Waluyo. (2015). *Manajemen Publik. Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Mandar Maju.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zubaidah, S. dan Ayuningtyas, A. . (2015). Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Pendidikan Ekonomi & Bisnis*.