



ETNOREFLIKA

JURNAL SOSIAL DAN BUDAYA
 JURUSAN ANTROPOLOGI
 FAKULTAS ILMU BUDAYA
 UNIVERSITAS HALU OLEO
 Volume 3, Nomor 2, Juni 2014



Mencandra To Manurung sebagai Peletak Dasar Budaya Politik Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Tenggara

Bahasa *Binte*: Bahasa Gaul Kalangan Remaja Kelurahan Wamponiki Kecamatan Katobu Kabupaten Muna

Pernikahan di Kalangan Ikhwan dan Akhwat pada Lembaga Wahdah Islamiyah Kendari

Prinsip-prinsip Metodologis dan Organisasi Gramatika Fungsional

Kulidawa, Emas Hijau yang Tergusur

Afiksasi Verba Bahasa Kutai

Dari Gotong Royong ke Pengupahan (Studi Perubahan Sosial Budaya pada Masyarakat Tani di Desa Alosika Kecamatan Abuki Kabupaten Konawe)

Kajian Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Sekretariat Daerah Kota Kendari

Perkelahian Kuda pada Masyarakat Muna

Jurnal ETNOREFLIKA didedikasikan sebagai sebuah terbitan ilmiah berkala yang diharapkan dapat menjadi ajang pertukaran gagasan dan pemikiran dalam bidang Antropologi, khususnya dan ilmu - ilmu sosial pada umumnya. ETNOREFLIKA hadir dengan misi membangun tradisi dan iklim akademis untuk kemajuan peradaban dan harkat kemanusiaan.

Selain itu, Jurnal ETNOREFLIKA yang secara sengaja mengambil kata generik 'ethnos' yang bertujuan mengemban misi mempromosikan dan mengembangkan semangat multikulturalisme dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang majemuk. Reflika dimaknai sebagai proses merefleksikan perilaku, ide dan lingkungannya.

Redaksi menerima sumbangan tulisan yang bersifat teoritik, hasil penelitian berupa etnografi, dan tulisan—tulisan yang memuat gagasan konstruktif untuk menyelesaikan problem sosial budaya dalam arti luas maupun masalah-masalah pembangunan secara umum, serta tinjauan buku-buku teks antropologi dan ilmu sosial lainnya. Isi artikel tidak harus sejalan dengan pendapat redaksi. Tulisan diketik dengan program MS Word spasi rangkap di atas kertas ukuran A4, dan menyerahkan naskah secara elektronik dan cetak kepada redaksi. Panjang artikel maksimal 5000 kata, dengan mengikuti kaidah-kaidah penulisan ilmiah. Mohon agar disertakan abstrak maksimal 300 kata, catatan kaki agar dibuat di bagian bawah tulisan dengan urutan nomor. Referensi dibuat menurut abjad nama penulis sesuai dengan contoh tulisan yang ada di edisi ini. Jurnal ETNOREFLIKA terbit tiga kali dalam setahun.

Etnoreflika

JURNAL SOSIAL BUDAYA
VOL.03-NO.02- Juni 2014
ISSN: 2252-9144

Penasihat

Rektor Universitas Halu Oleo

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Halu Oleo
Ketua Jurusan Antropologi Fakultas Ilmu Budaya
Universitas Halu Oleo

Pemimpin Redaksi

Laxmi, S.Sos., M.A

Dewan Penyunting

Dra. Hj. Wa Ode Sitti Hafisah, M.Si
Dra. Wa ode Winesty Sofyani, M.Hum.
Drs. Syamsumarlin, M.Si
Akhmad Marhadi, S.Sos., M.Si
Dra. Hasniah, M.Si
Hartini, S.Sos., M.Si
La. Janu, S.Sos., M.A.
Ashmarita, S.Sos., M.Si
La Ode Aris, S.Sos., M.A.
Rahmawati, S.Pd., M.A.
Wa Ode Nur Iman, S. Pd., M.Pd.
Fina Amalia Masri, S.Pd., M.Hum

Mitra Bestari

Prof. Dr. H. Nasruddin Suyuti, M.Si (JHO),
Prof. Dr. H. Pawenari Hijang, M.A (Unhas),
Prof. Dr. H. Sulaeman Mamar, M.A. (Untad)
Dr. Lono Lastoro Simatupang, M.A (UGM),
Dr. Nicolas Waroow, M.A (UGM),
Dr. Munsil Lampe, M.A. (Unhas).

Sekretariat

Asril, S.Sos., M.Si
Rabin Musadik
Risnawati, S.Sos
Yusran Saeda

Desain Grafis

Adi, S.Sos
Edo Sanjani
Alham Haidir Darmin
Safri

Penerbit

Laboratorium Jurusan Antropologi
Fakultas Ilmu Budaya
Universitas Halu Oleo

Alamat Redaksi

Jl. H.E, Agus Salim Mokodompit,
Ruang Jurusan Antropologi F I B,
Universitas Halu Oleo, Kendari 93232

PENGANTAR REDAKSI

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat-Nya segala yang kita lakukan dengan kerja keras dapat terlaksana dengan baik. Jurnal Etnoreflika Volume 3 Nomor 2 bulan Juni tahun 2014 telah terbit dengan menyajikan 9 (sembilan) tulisan. Ke sembilan tulisan tersebut merupakan hasil penelitian dari sejumlah dosen dengan berbagai disiplin ilmu, yakni sosial dan budaya yang berasal dari bidang ilmu yang berbeda-beda. Jurnal Etnoreflika Volume 3 Nomor 2, Juni 2014, memuat tulisan sebagai berikut:

- *Mencandra To Manurung* sebagai Peletak Dasar Budaya Politik Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Selatan.
- Bahasa *Binte*: Bahasa Gaul Kalangan Remaja Kelurahan Wamponiki Kecamatan Katobu Kabupaten Muna.
- Pernikahan di Kalangan Ikhwan dan Akhwat pada Lembaga Wahdah Islamiyah Kendari.
- Prinsip-prinsip Metodologis dan Organisasi Gramatika Fungsional.
- *Kalidawa*, Emas Hijau yang Tergusur.
- Afiksasi Verba Bahasa Kutai.
- Dari Gotong Royong ke Pengupahan (Studi Perubahan Sosial Budaya pada Masyarakat Tani di Desa Alosika Kecamatan Abuki Kabupaten Konawe).
- Kajian Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Sekretariat Daerah Kota Kendari.
- Perkelahian Kuda pada Masyarakat Muna.

Semoga sajian dalam jurnal ini, dapat memberikan kontribusi, informasi maupun wawasan baru dalam bidang sosial dan budaya khususnya di daerah Sulawesi Tenggara.

Salam Redaksi

DAFTAR ISI

Rifai Nur	496-503	<i>Mencandra To Manurung</i> sebagai Peletak Dasar Budaya Politik Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Selatan
Syamsumarlin Muh. Sarjono	504-515	Bahasa <i>Binte</i> : Bahasa Gaul Kalangan Remaja Kelurahan Wamponiki Kecamatan Katobu Kabupaten Muna
Wa Ode Winesty Sofyani La Ode Aspin	516-531	Pernikahan di Kalangan Ikhwan dan Akhwat pada Lembaga Wahdah Islamiyah Kendari
Muh. Yazid Abdul Rahim Gege	532-539	Prinsip-prinsip Metodologis dan Organisasi Gramatika Fungsional
La Ode Topo Jers	540-551	<i>Kalidawa</i> , Emas Hijau yang Tergusur
Lilik Rita Lindayani	552-558	Afiksasi Verba Bahasa Kutai
Hasniah Safri	559-580	Dari Gotong Royong ke Pengupahan (Studi Perubahan Sosial Budaya pada Masyarakat Tani di Desa Alosika Kecamatan Abuki Kabupaten Konawe
Sahrin	581-589	Kajian Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah di Sekretariat Daerah Kota Kendari
Akhmad Marhadi Syawal	590-601	Perkelahian Kuda pada Masyarakat Muna

**KAJIAN BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP
PERILAKU KERJA PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN OTONOMI DAERAH
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA KENDARI.¹**

*Sahrún*²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis budaya organisasi dan perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kota Kendari yang berjumlah 249 orang. Sampel dilakukan dengan teknik random sampling, yaitu ditetapkan 33% atau 88 orang, sedangkan Informan penelitian adalah Sekretaris Daerah dan Kepala-Kepala Bagian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Kota Kendari yang diukur melalui indikator arah organisasi, integrasi, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik/saran, dan kontrol telah berada pada kategori budaya yang baik/tinggi. Demikian juga halnya dengan perilaku kerja pegawai yang diukur melalui indikator: semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi sudah menunjukkan perilaku kerja yang baik/tinggi. Budaya organisasi pada Sekretariat Kota Kendari mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai, hal ini berarti bilamana Sekretariat Kota Kendari ingin meningkatkan perilaku kerja pegawai, maka salah satu faktor yang harus mendapat perhatian adalah meningkatkan budaya organisasi. Untuk meningkatkan budaya organisasi dan perilaku kerja menjadi lebih baik maka Sekretariat Daerah Kota Kendari perlu melakukan sosialisasi tentang visi-misi organisasi dan memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi, menciptakan sistem kerja yang dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan, disamping itu perlu membuka diri dalam hal menerima saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai.

Kata Kunci : *budaya organisasi, perilaku kerja*

ABSTRACT

The objective of this research are to analyze the organizational culture and employee work behavior in Regional Secretariat of Kendari City and to analyze the influence of organizational culture toward employee performance in Regional Secretariat of Kendari City. The population in this research were all the civil servants in Regional Secretariat of Kendari City amounts 249 people. The sample was taken by random sampling that set of 30% or 88 people, whereas the informant of this research were the regional secretary and head of division. The result of this research showed that organizational culture in Regional Secretariat of Kendari City that was measured by indicator such as organizational direction, integration, leadership support, tolerance to criticism/suggestion and control which has been in the category of good culture/high. Similarly, employee work behavior was measured through indicators: enthusiasm and work fervor, work power initiative, work involvement, and the commitment toward organization already indicated a good work behavior. The organizational culture in Regional Secretariat of Kendari City has positive and significant influence toward employee work behavior, in this case, if Regional

¹ Hasil Penelitian

² Staf Pendidik pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Halu Oleo, Kampus Hijau Bumi Tridharma, Jl. H.E. Agus Salim Mokodompit, Kendari 93232, Pos-el: sahrun@yahoo.co.id

Secretariat of Kendari City will increase the employee work behavior, one of the factors that pay attention is increase the organizational culture. In order to increase the organizational culture and work behavior become better, then Regional Secretariat of Kendari City needs to socialize about vision and mission of organization and gives explanation about the organizational goals, creating a working system that can facilitate the implementation of the work, besides that it should open up in terms of receiving suggestions and criticisms submitted by employees.

Keywords: *organizational culture, work behaviour*

A. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi harus mempunyai pandangan yang sama terhadap organisasinya. Untuk itu diperlukan ketegasan dalam organisasi dalam bentuk budaya kerja yang mencerminkan spesifikasi dari suatu organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada perilaku seluruh lapisan individu yang ada dalam organisasi. Susanto (1997:14) berpendapat bahwa budaya kerja pada akhirnya membentuk suatu budaya organisasi, yang jika mampu dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai akan menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang baik

Budaya kerja ibarat aturan main yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi agar terjadinya persamaan langkah dalam bekerja, sehingga dalam meningkatkan kinerja ada dua hal yang harus diperhatikan, yakni: dukungan sumberdaya manusia yang profesional dan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku karyawan di dalam organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi. Senada dengan pendapat tersebut, Hofstede (1994:4-5) menyatakan bahwa budaya merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain.

Pada tingkat organisasional (*orga-*

nizational level), budaya merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kelompok yang bersangkutan. Oleh karena itu, budaya organisasi tentu akan berpengaruh pada perilaku kerja individu dan kelompok yang ada di dalam organisasi.

Menurut Robbins, ada 4 (empat) fungsi budaya organisasi, yaitu: (1) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya; (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual, (4) budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang mampu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai karena tingginya tingkat kebersamaan. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi yang kuat juga dapat membina kesetiaan dan komitmen bersama. Apabila pegawai diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap pegawai akan termotivasi dan mempunyai semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini merupa-

kan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai. Di samping itu dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan sehat akan berdampak positif pada organisasi, karena dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena diformulasikan secara formal ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Block dalam Moeljono (2003: 17), bahwa budaya organisasi akan meningkatkan perilaku kerja sehingga menciptakan peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Pemerintah Kota Kendari sebagai salah satu lembaga yang melayani kepentingan masyarakat dalam menjalankan tugasnya harus mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pemerintahan yang baik (*Good Governance*), yaitu pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Pelaksanaan tugas tersebut di atas dapat dicapai apabila Pemerintah Kota Kendari mempunyai budaya organisasi yang kuat, terutama dalam hal penentuan arah organisasi, integrasi, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik, dan pengawasan, karena hal-hal tersebut akan sangat mempengaruhi perilaku kerja pegawai terutama yang menyangkut semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Pemerintah Kota Kendari saat ini sedang giat-giatnya melakukan perbaikan-perbaikan dalam segala bidang, terutama dalam hal menciptakan budaya kerja yang baik karena dianggap bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan organisasi. Salah satu perbaikan budaya kerja adalah dengan me-

lakukan sosialisasi secara terus menerus tentang visi, misi dan tujuan organisasi agar seluruh pegawai dapat memahami secara jelas dan pada gilirannya akan mengubah perilaku kerjanya kearah yang lebih baik. Selain itu, Pemerintah Kota Kendari juga sedang menerapkan budaya keterbukaan terutama dalam hal keterbukaan dalam menerima saran dan kritik dari para pegawai, karena selama ini dirasakan belum ada keterbukaan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana gambaran budaya organisasi dan perilaku kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Kendari; dan (2) apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Kendari.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis budaya organisasi dan perilaku kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Kendari, dan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Kendari.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan dan menganalisis keadaan yang ada sekarang berdasarkan fakta-fakta, sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei guna menggambarkan kondisi sekarang dari budaya organisasi dan perilaku kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Kendari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kota Kendari yang berjumlah 249 orang dengan ukuran sampel ditetapkan 33% atau 88 orang. Pengumpulan

data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Untuk mengukur dan menilai jawaban responden secara kuantitatif, maka digunakan *Skala Likert* pada skala 5 poin, yang memiliki tingkat gradasi yang sangat positif sampai yang sangat negatif dengan skor paling rendah 1 dan paling tinggi 5 dengan kategori sebagai berikut :

Nilai Interval skor	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah /Sangat kurang
1,81 - 2,60	Rendah / Kurang baik
2,61 - 3,40	Sedang /Cukup
3,41 - 4,20	Tinggi /Baik
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi/Sangat baik

Sutrisno Hadi (1989 : 12), diolah.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan data melalui nilai skor rata-rata dari setiap variabel dan indikator, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku kerja dengan menggunakan statistik inferensial yang menggunakan peralatan **analisis regresi linear sederhana**, dimana pengolahan datanya dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 1.5.

C. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA PEGAWAI

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 88 orang yang terdiri dari 54 orang laki-laki dan 34 orang perempuan, dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 30 orang (34,09%), Diploma 5 orang (5,68%), Pascasarjana (S1 dan S2) sebanyak 53 orang (60,23%). Golongan kepangkatan responden terdiri dari golongan II sebanyak 30 orang (34,09%) , golongan III 48 orang (54,55%) dan golongan IV sebanyak 10 orang (11,36%). Selanjutnya jika dilihat dari jabatan responden, maka staf seba-

nyak 71 orang (80,68%), Kepala Sub Bagian (Kasubag) 15 orang (17,05%) dan Kepala Bagian (Kabag) sebanyak 3 orang (2,27%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel budaya organisasi

Variabel budaya organisasi diukur oleh 5 (lima) variabel observasi (indikator), yakni arah organisasi, integrasi, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1. Rekapitulasi Nilai Skor Variabel Budaya Organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Kendari, Tahun 2012

No	Indikator Perilaku Kerja	Mean Tiap Indikator	Kategori Penilaian
1	Arah Organisasi	3,51	Tinggi
2	Integrasi Pekerjaan	3,89	Tinggi
3	Dukungan Pimpinan	3,90	Tinggi
4	Toleransi terhadap kritik/saran	3,47	Tinggi
5	Kontrol (pengawasan)	3,55	Tinggi
6	Mean Variabel Budaya Organisasi	3,66	Tinggi

Sumber : Data primer, diolah

Berdasarkan gambaran dari variabel budaya organisasi yang telah dikemukakan pada tabel 1 di atas, nampak bahwa seluruh indikator dari perilaku kerja telah berada pada kategori yang tinggi dengan mean variabel budaya organisasi sebesar 3,66 yang berarti bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Kendari sudah berada pada kategori budaya yang baik/tinggi

Namun demikian, berdasarkan gambaran dari seluruh indikator variabel budaya organisasi yang dijelaskan di atas, masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Sekretariat Daerah Kota Kendari masih perlu melakukan langkah-langkah untuk perbaikan budaya organisasi ke arah yang lebih baik sampai pada tingkat yang sangat baik. Hal-hal yang perlu ditingkatkan adalah budaya tentang penyampaian visi-misi organisasi dan mem-

berikan penjelasan mengenai tujuan organisasi kepada semua pegawai melalui sosialisasi agar pegawai dapat memahaminya secara jelas. Disamping itu perlu lebih meningkatkan/menciptakan sistem kerja yang dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan, dan menyampaikan kembali hasil-hasil pengawasan kepada para pegawai untuk menjadi bahan koreksi dan perbaikan selanjutnya. Sekretariat Daerah Kota Kendari juga perlu membuka diri dengan memperluas penerapan budaya untuk dapat menerima saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai kepada pimpinannya melalui jalur yang telah ditetapkan sepanjang hal itu mengarah pada perbaikan organisasi.

Penerapan budaya organisasi seperti yang telah dikemukakan merupakan keharusan bagi suatu organisasi, agar seluruh pegawai dapat menganut nilai-nilai yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ouchi, 1980 dalam Sudana (2004: 49) bahwa budaya organisasi merupakan alat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara anggota organisasi. Demikian pula dukungan pendapat Susanto (1997: 3) bahwa budaya organisasi yang kuat akan menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi.

b. Variabel perilaku kerja (Y)

Variabel perilaku kerja diukur oleh 4 (empat) variabel observasi (indikator), yakni: semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Adapun hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Skor Variabel Perilaku Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Kendari, Tahun 2012.

No.	Indikator Perilaku Kerja	Mean Tiap Indikator	Kategori Penilaian
1	Semangat dan Kegairahan Kerja	3,54	Tinggi
2	Daya Inisiatif Kerja	3,40	Tinggi

3	Keterlibatan Kerja	3,74	Tinggi
4	Komitmen Terhadap Organisasi	3,53	Tinggi
Mean Variabel Perilaku Kerja		3,55	Tinggi

Sumber : Data primer, diolah.

Gambaran perilaku kerja yang telah dikemukakan pada tabel 2 di atas, nampak bahwa semua indikator variabel perilaku kerja menunjukkan kategori yang tinggi dengan nilai rata-rata tertimbang sebesar 3,55 yang berarti bahwa perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari sudah menunjukkan perilaku kerja yang baik/tinggi. Namun demikian untuk mencapai keadaan yang sangat baik masih perlu dilakukan perbaikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai baik berupa material maupun non material, sehingga pegawai mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian jelaslah bahwa suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memperbaiki perilaku kerja para pegawainya, karena hal ini mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja.

Perilaku kerja yang positif akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu perilaku kerja yang baik perlu dibangun dalam suatu organisasi karena akan menentukan bagaimana seseorang bertindak dalam memberikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan dukungan pendapat dari Hersey & Blanchard (1992) yang mengatakan bahwa perilaku kerja pegawai merupakan segala tindakan seseorang dalam organisasi untuk memberikan kontribusinya kepada organisasi dalam mencapai tujuan. Selanjutnya Schein (1996) juga mendukung pernyataan tersebut yang menyatakan bahwa manajer yang efektif harus mengenali perbedaan individu bawahannya, kemudian mengelolanya kearah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efisien dan efektif.

Demikian juga dukungan hasil penelitian Suardana (2004: 152) bahwa meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, namun jika perilaku kerja pegawai tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dari variabel budaya organisasi dengan perilaku kerja pegawai dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 11.5, maka diperoleh hasil yang dirangkum sebagai berikut :

Konstanta (a) = 16,215

Konstanta untuk X (Budaya) = 0,375

Koefisien korelasi (R) = 0,597

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,357

Nilai F = 47,730 dengan tingkat Signifikan F = 0,000

Nilai t = 5,692 dengan tingkat signifikansi t = 0,000

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 16,215 + 0,375 X$

Persamaan regresi tersebut mengandung makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,215 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X) tidak mengalami perubahan, maka perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari sebesar 16,215
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari mempunyai pengaruh yang positif artinya apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka perilaku kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau perbaikan sebesar 0,373 atau 37,3%.
- Nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,597 mengandung makna bahwa hubungan variabel budaya organisasi dengan perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari berada pada kategori cukup kuat (sesuai kategori Ridwan, 2004: 136).

- Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,357 mengandung makna bahwa besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari adalah sebesar 0,357 atau 35,7%.
- Nilai F = 47,730 dengan tingkat Signifikan F = 0,000 dan Nilai t = 5,692 dengan tingkat signifikansi t = 0,000 memberi makna bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari. Hasil ini dapat juga dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung tersebut dengan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau alpha (α 0,05). Nilai F tabel sebesar 3,44 dengan demikian maka nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($47,730 > 3,44$). Demikian pula halnya secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,692 > 1,671$). Hal ini berarti secara simultan maupun parsial variabel budaya organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja (Y).

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Pegawai.

Berdasarkan Hasil Analisis statistik di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,375 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikan). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di Sekretariat Daerah Kota Kendari yang meliputi: arah organisasi, integrasi pekerjaan, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik/saran dan kontrol (pengawasan), yang diterapkan selama ini dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang meliputi: semangat dan gairah kerja, inisiatif kerja, keterikatan kerja, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Hasil analisis statistik yang memberikan pengaruh positif dan signifikan memberi makna bahwa apabila Sekretariat Daerah Kota Kendari ingin meningkatkan perilaku kerja pegawainya, maka perlu adanya peningkatan budaya organisasi serara terus menerus kearah yang lebih baik lagi. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja pegawai tersebut dapat juga dilihat dari hasil analisis deskriptif masing-masing variabel, dimana variabel budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata 3,66 yang berada pada kategori tinggi, sedangkan variabel perilaku kerja memberikan nilai rata-rata 3,55 yang juga berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan makna bahwa dengan budaya organisasi yang tinggi yang dimiliki oleh Sekretariat Daerah Kota Kendari berpengaruh pada perilaku kerja pegawai yang juga berada pada kategori tinggi, sehingga keadaan dapat mempermudah pelaksanaan otonomi daerah dan mempermudah pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian, Sekretariat Daerah Kota Kendari masih perlu secara terus menerus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan budaya organisasi sampai pada tingkat yang sangat tinggi terutama dalam hal toleransi terhadap kritik dan saran, dan perlu secara terus menerus melakukan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan dalam hal peningkatan perilaku kerja masih perlu melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan inisiatif kerja para pegawai agar mereka dapat melakukan pekerjaannya tanpa ketergantungan dari pimpinan atau rekan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbin (1998:282) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya

karena tingginya tingkat kebersamaan. Disamping itu didukung pula oleh Steers (1987:56) yang dinyatakan bahwa budaya organisasi akan mencerminkan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan mempengaruhi perilaku. Disamping itu juga didukung oleh pendapat Hofstede (1994:4-5) yang mengatakan bahwa budaya merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kelompok yang bersangkutan. Oleh karena itu, budaya organisasi tentu akan berpengaruh pada perilaku kerja individu dan kelompok yang ada di dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Suardana (2004) yang berkesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasannya tentang budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja pegawai yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi pada Sekretariat Kota Kendari yang diukur melalui indikator arah organisasi, integrasi, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik/saran, dan kontrol, memperlihatkan nilai mean sebesar 3,66 yang berarti bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kota Kendari sudah berada pada kategori budaya yang baik/tinggi.
- b. Perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Kota Kendari yang diukur melalui indikator: semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja,

dan komitmen terhadap organisasi menunjukkan nilai mean sebesar 3,55 yang berarti bahwa perilaku kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari sudah menunjukkan perilaku kerja yang baik/tinggi.

- c. Budaya organisasi pada Sekretariat Kota Kendari mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa bilamana Sekretariat Kota Kendari ingin meningkatkan perilaku kerja pegawai, maka salah satu faktor yang harus mendapat perhatian adalah meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik.

2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

- a. Sekretariat Daerah Kota Kendari perlu meningkatkan budaya organisasi terutama menyangkut penyampaian visi-misi organisasi dan memberikan penjelasan mengenai tujuan organisasi kepada semua pegawai melalui sosialisasi agar pegawai dapat memahaminya secara jelas. Disamping itu perlu lebih meningkatkan/menciptakan sistem kerja yang dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan, dan menyampaikan kembali hasil-hasil pengawasan kepada para pegawai untuk menjadi bahan koreksi dan perbaikan selanjutnya.
- b. Sekretariat Daerah Kota Kendari juga perlu membuka diri dengan memperluas penerapan budaya organisasi untuk dapat menerima saran dan kritik yang disampaikan oleh pegawai kepada pimpinannya melalui jalur yang telah ditetapkan sepanjang hal itu mengarah pada perbaikan organisasi.
- c. Sekretariat Daerah Kota Kendari perlu memberikan motivasi kerja kepada pegawai baik berupa material maupun non material, sehingga pegawai mempunyai

inisiatif kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*: Jakarta: PT. Bhineka Cipta.
- Gibson, James L, John M Ivancevich and James H. Donnelly, Jr., 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta. Edisi Keempat, Terjemahan: Penerbit Erlangga.
- Grindle, Merilee S., 1997. Divergent Cultures? When Public Organizations Perform Well in Developing Countries. *World Development*, 25(4): 481-495.
- Gress. 1998. *Media Komunikasi Gema Restrukturisasi*. Surabaya: UPPDN V.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hersey P, Blanchard K. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Indrawijaya AI. 1998. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Kreitner, Robert. Dan Angelo Kinicki. 2006. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. New York: Mc.Graw-Hill Company.
- Latham GP. 1986. Job Performance and Apraisal, dalam *International Review of Industrial and Organizational Change Management*, (ORC), 7. p.41.
- Mohyi A. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit Rajasa.

- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Nimran U, 1999. *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi. Surabaya: CV. Citra Media.
- Nurfarhaty. 1999. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Suatu Kajian pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang. *Tesis*: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Tidak dipublikasikan.
- Robbins. 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo.
- Robbins. 1994. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi Ketiga. Alih Bahasa: Jusuf Udaya. Jakarta: Penerbit Arca.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Soejono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, dalam *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.7.No.1, Maret 2005, hal.22-47.
- Steers, Richard M. 1985. *Organizational Effektivitas, Behavior Review*, Cetakan Pertama, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Suardana Ida Bagus Raka, 2004. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Faktor Individu Terhadap Perilaku Kerja Karyawan dan Kinerja Organisasi, *Disertasi*. Surabaya: Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Susanto AB, 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah,1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoyib, Armanu. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja, dalam *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.7 No.1, Maret 2005. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Unarajan D, Dominikus. 27 Januari 1996. *Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Global*. Suara Pembaharuan.
- Yaqin, Nurul. 2003. Pengaruh Beberapa Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya*. Tidak dipublikasikan.

PETUNJUK PENULISAN NASKAH

Naskah yang dikirim ke Redaksi Jurnal Etnoreflika harus memenuhi syarat dan ketentuan sebagai berikut :

1. Naskah belum pernah dipublikasikan oleh media cetak lain.
2. Naskah berupa hasil penelitian, gagasan konseptual, kajian dan aplikasi teori tentang fenomena sosial dan budaya.
3. Naskah diketik dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris pada kertas A4 dengan huruf *Times New Roman* 12 spasi 1,5. Margin atas 4 cm, kanan 3 cm, kiri 3 cm dan bawah 3 cm. Jumlah halaman 10-20 halaman di luar daftar pustaka dan tabel.
4. Sistematika penulisan naskah, yaitu: (a) judul naskah; (b) nama penulis (tanpa gelar akademik); (c) asal institusi dan alamat, telepon, fax, atau email (d) abstrak (maksimum 100-150 kata) dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia; (e) kata kunci (2-5 kata); (f) pendahuluan (tanpa judul subbab) yang memuat latar belakang, masalah, tujuan penulisan, kerangka teori; (g) metode penelitian (jika naskah merupakan hasil penelitian); (h) pembahasan yang disajikan dalam subbab; (i) penutup; (j) daftar pustaka.
5. Daftar Pustaka dan sumber lainnya disusun secara alfabetis dan kronologis dengan mengikuti tata cara sebagai berikut

Spradley, James. 1997. *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana. (rujukan buku)

Hill, Erica. 1998. Gender-Infomed Archaeology: The Priority of Definition, The Use of Analogy, and The Multivariate Approach” dalam *Journal of Archaeological Method and Theory*, Vol. 5, No. 1. (rujukan jurnal ilmiah)

Hugo, Graeme J. et al. 1987. *The Demographic Dimension In Indonesian Development*. New York: Oxford University Press. (Rujukan buku dengan 4 pengarang atau lebih)

Landa, Apriani. 17 Juli 2008. “Tekad Siswa Bersih Narkoba” dalam *Tribun Timur*: hlm 14. (rujukan surat kabar/majalah).

Parsudi, Suparlan. 2008. *Struktur Sosial, Agama, dan Upacara. Geertz, Hertz, Cunningham, Turner, dan Levi-Strauss*. Online. (<http://prasetijo.wordpress.com/2008/10/09/struktur-sosial-agama-dan-upacara-geertz-hertz-cunningham-turner-dan-levi-strauss>). Diakses pada tanggal 21 Januari 2009. (rujukan in-ternet)

6. Naskah dikirim dalam bentuk print out disertai file dalam compact disk (CD) atau flash disk dengan menggunakan pengolah data *Microsoft Word* ke alamat redaksi.
7. Redaksi membuka kesempatan bagi siapa saja (peneliti, dosen, guru, dan tenaga profesional lain) untuk mengirimkan naskah.
8. Kepastian pemuatan/penolakan naskah akan diinformasikan secara tertutup melalui pos atau e-mail. Naskah yang dimuat tidak dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.
9. Redaksi mempunyai kewenangan mengatur waktu penerbitan dan format penulisan sesuai petunjuk penulisan naskah Jurnal Etnoreflika.
10. Biodata penulis ditulis dalam lembar tersendiri.

Alamat Redaksi

Laboratorium Jurusan Antropologi

Fakultas Ilmu Budaya

Universitas Halu Oleo

Kampus Hijau Bumi Tri Dharma

Jalan H.E, Agus Salim Mokodompit Kendari 93232

Telepon/Fax. (0401) 3195123, e-mail: jurnaletnoreflikaunhalu@gmail.com



JURNAL ETNOREFLIKA
JURUSAN ANTROPOLOGI
FAKULTAS ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS HALU OLEO

Kampus Hijau Bumi Tridharma

Jalan H.E, Agus Salim Mokodompit Kendari 93232

Telepon/Fax. (0401) 3195123, e-mail: jurnaletnoreflikaunhalu@gmail.com

