

## Analisis Budaya Organisasi dalam Mengembangkan Sektor Pariwisata di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran

Intan Permata Sari<sup>1</sup> Rizky Ilhami<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email: [intanvoyaged@gmail.com](mailto:intanvoyaged@gmail.com)<sup>1</sup> [rilhami27@gmail.com](mailto:rilhami27@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Budaya organisasi mengandung norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi. Kinerja yang tinggi mampu menciptakan motivasi yang dapat meningkatkan produktifitas dan efektifitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi untuk megembangkan sektor pariwisata yang berada di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. Analisis pada penelitian ini menggunakan Teknik purposive. Hasil penelitian membuktikan 2 hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama kurangnya motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi Kecamatan Parigi, hipoteis kedua perlu adanya peningkatan kerja sama tim terhadap kerja pegawai, Kesimpulan dari penelitian ini bahwa budaya organisasi lebih efektif mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Inovasi di bidang pariwisata sebagai salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan tingkat perkembangan sosial ekonomi di Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran termasuk di Indonesia. Pariwisata adalah salah satu sektor terpenting dalam perekonomian negara mana pun. Di banyak negara bagian, itu adalah salah satu sumber pendapatan utama. Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Kecamatan Parigi yang merupakan ibu kota Kabupaten Pangandaran memiliki berbagai macam potensi di berbagai sektor, salah satunya adalah pariwisata. Kecamatan Parigi memiliki peluang yang cukup bagus dalam sektor pariwisata seperti Pantai Batu Hiu di Desa Ciliang, Green Valley Citumang di Desa Bojong, Santirah di Desa Selasari, dan Goa Lanang di desa Selasari.

Sesuai dengan strategi pembangunan sosial ekonomi, kompleks wisata dan rekreasi merupakan salah satu arah yang menjanjikan dan prioritas bagi pengembangan perekonomian di Kecamatan Parigi yang merupakan kompleks diversifikasi yang mencerminkan kepentingan badan usaha. Tetapi dalam kenyataannya, keadaan pariwisata saat ini di Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran belum berkembang dengan maksimal (Achmad, 2022). Hal ini dapat dilihat dari data statistik kedatangan turis asing ke objek wisata Kabupaten Pangandaran, yang menunjukkan bahwa terjadinya penurunan. Data tersebut menunjukkan bahwa pada turis asing pada tahun 2021 mengalami penurunan dari 12.233 menjadi 15 turis saja (BPS Provinsi Jawa Barat, 2022). Salah satu alasan terjadinya penurunan wisatawan ke objek wisata Kabupaten Pangandaran disebabkan oleh rendahnya inovasi dari instansi yang berada di Kabupaten Pangandaran, salah satunya adalah Kecamatan Parigi.

Orientasi Tim juga diperlukan dalam mengembangkan sektor pariwisata yang berada di Kecamatan Parigi, tak hanya meringankan pekerjaan dalam sebuah kelompok sosial, tapi juga bagus untuk menumbuhkan kekompakan dan rasa saling percaya antar manusia. Dengan kerja

sama, pekerjaan menjadi lebih ringan dan efisien, serta melatih diri untuk terbuka dengan cara atau ide baru. Pengamat Pariwisata dari Universitas Jenderal Soedirman Chusmeru mengingatkan perlunya peningkatan kerja sama antar daerah dalam bidang pariwisata guna mendukung pemulihan ekonomi.

Menurut Armstrong (2009) dan Ilhami (2020) budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) dan Ilhami dkk (2021), budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Sehingga budaya organisasi sering disebut dengan sistem bersama. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku yang bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan terbesar organisasi pemerintah saat ini ialah menjalankan kinerja secara efektif dan efisien. Karena selama ini lembaga pemerintah diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu, seluruh instansi di Kecamatan Parigi perlu membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen di dalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi ini kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi di Kecamatan Parigi yang mempunyai fungsi sangat penting yaitu salah satunya mengembangkan sektor pariwisata, dan menunjang kualitas SDM di Kecamatan Parigi.

### Landasan Teori

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dimana budaya organisasi memiliki beberapa fungsi utama menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" (2011), antara lain:

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention to Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan memanfaatkan data baik itu berupa tulisan atau lisan dari orang-orang atau informan yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber data dan informasi dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam mendukung penelitian ini, maka data-data dan informasi yang diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kecamatan Parigi dalam mengembangkan sektor pariwisatanya, tidak lepas dari adanya budaya organisasi. Dimana budaya organisasi bermakna nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dan dijadikan pedoman bagi seluruh anggota organisasi di dalamnya. Tetapi, dalam implementasinya masih terdapat beberapa permasalahan, salah satunya adalah pada aspek sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya motivasi dan dorongan yang dimiliki oleh Kecamatan Parigi. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam aspek sumber daya manusia tersebut agar budaya organisasi dalam mengembangkan sektor pariwisata di Kecamatan Parigi dapat berjalan dengan baik. Sehingga output yang dihasilkan pun akan mempengaruhi kualitas para sumber daya dan juga pada sektor pariwisatanya, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka sektor pariwisata juga dapat berkembang dengan maksimal.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Inovasi**

Sektor pariwisata di Kecamatan Parigi masih belum berkembang secara maksimal. Hal ini disebabkan karena rendahnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia di Kecamatan Parigi. Dikarenakan sumber daya manusia yang masih rendah, sehingga masih kurangnya inovasi yang dihasilkan di Kecamatan Parigi dalam meningkatkan sektor pariwisatanya. Inovasi dalam pengembangan sektor pariwisata ini bermakna penciptaan konsep-konsep baru pariwisata, seperti layanan wisata, dan mengimplementasikannya dalam format layanan baru.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Perhatian Terhadap Detail**

Orang-orang yang detail oriented biasanya tidak akan mengabaikan sesuatu dengan mudah. Mereka perlu mengetahui secara lebih jelas sehingga sangat memperhatikan setiap

proses dan bagian dari pekerjaan mereka. Selain itu, orang yang detail oriented biasanya dapat memecahkan masalah dan memperbaiki kesalahan mereka sendiri. Teliti adalah keharusan karena sikap ini akan membantu untuk menyelesaikan sesuatu dengan lebih maksimal. Jika terbiasa menyelesaikan sesuatu secara teliti, maka hasilnya pun akan maksimal.

Deskripsi pekerjaan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya deskripsi pekerjaan maka diharapkan pegawai di Kecamatan Parigi dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal. Perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka karyawan akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Orientasi Hasil**

Orientasi pada hasil adalah salah satu kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil, untuk keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, para pegawai di Kecamatan Parigi dituntut untuk bekerja keras, mengingat akan pentingnya kesuksesan untuk mencapai tujuan, sebagaimana yang telah diketahui bersama bahwa kerja keras adalah kunci utama untuk meraih tujuan yang akan dicapai. Selain itu, para pegawai di Kecamatan Parigi juga dituntut untuk berkualitas.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Orientasi Orang**

Karakteristik budaya organisasi lainnya adalah organisasi yang memberikan fokus terbesarnya pada anggota atau pegawai. Karena, anggota organisasi atau pegawai perusahaan adalah aset terbesarnya. Orientasi adalah suatu proses atau upaya seseorang atau kelompok dalam memahami keadaan di sekitarnya. Dalam kontak budaya organisasi, suatu organisasi bisa berorientasi pada anggotanya yang turut bergabung. Maka, manajemen biasanya mempertimbangkan efek dari hasil setiap keputusannya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaannya. Tapi, beberapa organisasi bisa mengesampingkan karakteristik budaya organisasi ini.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Orientasi Tim**

Orientasi terhadap tim juga salah satu karakteristik budaya organisasi. Artinya, pemimpin memprioritaskan kegiatan kerja dalam organisasi berdasarkan tim tersebut, bukan pada individu. Orientasi tim bisa diartikan sebagai kegiatan kerja yang diorganisasikan sekitar anggota organisasi, tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama. Pemimpin organisasi bisa memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap ramah, motivasi dan bimbingan kepada semua anggota organisasi. Dalam hal ini Kecamatan Parigi sudah melaksanakan kerjasama tim dengan baik dikarenakan kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Keagresifan**

Budaya organisasi juga termasuk agresivitas, yakni perilaku menyerang orang lain atau memusuhi orang lain dengan bentuk pernyataan tegas. Dalam budaya organisasi, agresivitas adalah suatu kondisi di mana setiap anggotanya cenderung lebih kompetitif dan agresif. Karakteristik budaya organisasi ini juga bisa diartikan sebagai adanya toleransi konflik. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan

baik. Sebab, organisasi tersebut memiliki toleransi terhadap konflik yang sangat tinggi (Achmad dkk, 2022). Kecamatan Parigi berusaha untuk bekerja dengan cepat dan efisien. Bekerja secara efektif dan efisien tidak hanya bertujuan untuk menghemat energi, waktu, dan pikiran. Lebih daripada itu, bekerja secara efektif dan efisien akan memberi kita kesempatan yang besar untuk bisa terus mengembangkan diri.

### **Budaya Organisasi dalam Dimensi Kemantapan atau Stabilitas**

Stabilitas adalah kemampuan yang dimiliki suatu organisme, populasi, komunitas atau ekosistem untuk menghidupi dirinya sendiri atau meredam sejumlah gangguan maupun tekanan dari luar. Budaya organisasi harus memiliki karakteristik stabilitas, yang mana kegiatan-kegiatan organisasi lebih fokus dalam mempertahankan status quo sebagai lawan dari perkembangan. Maka dari itu, Kecamatan Parigi berusaha untuk tetap bekerja sesuai prosedur. Dikarenakan budaya organisasi adalah suatu sistem yang telah diterima secara bersama-sama dan mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara para pegawai mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggota harus berperilaku.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Analisis Budaya Organisasi Dalam Mendukung Sektor Pariwisata di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran belum terlaksana dengan baik. Hasil penelitian membuktikan 2 hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama kurangnya motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi Kecamatan Parigi, hipotesis kedua perlu adanya peningkatan kerja sama tim terhadap kerja pegawai, Kesimpulan dari penelitian ini bahwa budaya organisasi lebih efektif mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui motivasi kerja.

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian diatas, penulis memberikan saran terkait Analisis Budaya Organisasi Dalam Mengembangkan Sektor Pariwisata di Kecamatan Parigi yakni Kecamatan Parigi dapat terus mempertahankan Budaya Organisasi yang telah diterapkan guna menunjang para pegawainya dalam mengembangkan sektor pariwisata di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran secara maksimal. Motivasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai sebaiknya harus terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, W. (2022). Corporate Social Responsibility and Zakat: A Model of Philanthropy in the Society Era 5.0. *Jurnal Scientia*, 11(01), 565-574.
- Achmad, W. (2022). Dimensi Sosial dalam Pengembangan Masyarakat di Wilayah Pesisir. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4985-4994.
- Achmad, W. (2022). Implementation of the Joint Business Group (KUBE) Program in Poverty Alleviation in Sumedang District. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1036-1042.
- Achmad, W., Nurwati, N., Fedryansyah, M., & Sumadinata, R. W. S. (2022). Women's Social Capital for Empowering Poor Households. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Bab II Landasan Teori. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2022, dari <http://repo.darmajaya.ac.id/538/3/BAB%20II.pdf>
- Fitriah (2016). Budaya Organisasi. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2022, dari <https://core.ac.uk/download/pdf/79443508.pdf>
- Gamal Thabroni (2022). Budaya Organisasi: Pengertian, Dimensi, Indikator, Contoh Dsb. Diakses pada tanggal 26 Agustus 2022, dari <https://serupa.id/budaya-organisasi-pengertian-dimensi-indikator-contoh-dsb/>



- Ilhami, R. (2019). Peran Pemerintah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kawasan Bandara Internasional Jawa Barat. *Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(1), 57-67.
- Ilhami, R. (2020). Implementasi Pelayanan Konsultasi Perpajakan Pada Mall Pelayanan Publik. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(2).
- Ilhami, R., Affandi, N. R., & Hartawan, Y. (2021). Strategi Komunikasi Kontrol Jejaring Kebijakan Dalam Gerakan Bersama Rakyat Atasi Kawasan Padat Kumuh Dan Miskin (Gebrak Pakumis) Di Kabupaten Tangerang. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 214-222.
- Immanuel, Fuad Mas'ud 1 (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Daerah Provinsi Jawa Tengah. (*Diponegoro Journal of Management*), 2337-3792
- Mariane, I., Suryadi, S., Firdausijah, T., & Ilhami, R. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Public Private Partnership Bagi Peningkatan Pariwisata Desa Warnasari Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung. *Kaibon Abhinaya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 71-76.
- PrawiraW, R., Maulida, H., & Achmad, W. (2021). Narrating the Implementation of Social Welfare Community Program. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 228-235.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si 2019. *Budaya Organisasi* : Penerbit Prenada Media
- Renstra Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran 2021-2026 Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara