



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Witika Febrianti**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi  
Email : Witikafebriantii@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah ASN di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan tingkatan deskriptif dan menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu Teknik Sampling Jenuh apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam pengambilan data, menggunakan data primer dan data sekunder yang dilakukan dengan cara Observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang ada di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi dengan jumlah responden 26 dan peneliti mengambil sampel sebanyak 26 ASN di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi. Kemudian hasil dari penelitian ini adalah Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi Setuju atau berpengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.*

**Kata Kunci: Budaya Organisasi.**

### **ABSTRACT**

*This research was carried out at the Housing, Settlement and Land Offices in Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the positive influence between employee organizational culture at the Housing and Land Affairs Office of Kuantan Singingi Regency. , Settlement and Land Areas in Kuantan Singingi Regency The research approach used in this study is a survey research method with a descriptive level and uses quantitative analysis with a sampling technique, namely the Saturated Sampling Technique if all members of the population are used as samples. In data collection, using primary and secondary data. secondary data conducted by means of observation, questionnaires, and documentation. The population in this study was ASN in the Housing and Land Affairs Office in Kuantan Singingi Regency with 26 respondents and researchers took a sample of 26 ASN in the Housing, Settlement and Land Office in Kuantan Singingi Regency. Then the results of this study are the Analysis of Organizational Culture at the Housing and Land Office of Kuantan Singingi Regency Agree or have a positive effect between the organizational culture of employees at the Housing, Settlement and Land Office of Kuantan Singing Regency.*

**Keywords Culture, Organization**



## **PENDAHULUAN**

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan. Siagian (2006:6) artinya organisasi adalah persekutuan antara dua orang atau lebih sebuah wadah, dimana orang-orang bekerja sama secara formal, terikat, terstruktur adanya atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Hasil amatan dilapangan, setiap aparat pemerintah masih ditemukan adanya tradisi dan tata pergaulan yang bersifat paternalism, misalnya dihadapan pimpinan seorang aparat bawahan sulit untuk menunjukkan penolakannya atas suatu ide atau gagasan pimpinan. Penolakan atas ide pimpinan secara terbuka dapat berarti membuat konflik antara pimpinan dan bawahannya. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan kinerja aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparat pemerintah masih relative rendah. Hal ini dapat ditunjukkan pada kondisi yang ada yakni manakala pimpinan melakukan “tugas luar”, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan Kembali untuk menerima petunjuk pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan. Pada tataran inilah dirasakan faktor budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Didalam organisasi, tata nilai merupakan sumber kekuatan, energi dan motivasi yang dapat menyatukan berbagai pandangan dalam berperilaku guna terbentuknya budaya organisasi yang solid. Budaya organisasi ini amat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi kegenerasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Perilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan dilandasi dengan budaya organisasi yang solid akan menghadirkan ikatan emosional dan spiritual yang dalam mengambil keputusan guna



peningkatan keunggulan organisasi. Budaya organisasi Di kantor Dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan masih kurang optimal, yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang masih kurang memahami visi dan misi yang diemban organisasi(sosialisasi), sering terlambat datang dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan(menejemen puncak), budaya kekeluargaan yang masih sangat melekat karna hanya orang-orang tertentu yang bisa menduduki jabatan-jabatan strategis dikantor Bupati misalnya seseorang yang akan mendapat jabatan didasarkan pada faktor kedekatannya terhadap bupati. Akses untuk menduduki jabatan-jabatan strategis lebih mudah untuk mereka yang punya hubungan kekerabatan terhadap pimpinan (seleksi), misalnya di beberapa instansi sekitar 30% pegawainya dijabat oleh keluarga atau orang-orang terdekat dari pimpinan. Dari kondisi tersebut muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah di maklumi ataukah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil budaya organisasi pemerintahan yang lemah. Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat ditentukan judul “**Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi**”

## 1. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Teori administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan para pemimpin dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan. Penyumbang utama teori administrasi ialah seorang industrial prancis bernama Henry Fayol. Karena itu, setiap pemikiran tentang adminstrasi dan manajemen selalu diawali dari pemikiran Henry Fayol (1841-1952), dan Frederick Winslow Taylor (1856-1916). Henry Fayol disebut sebagai bapak administrasi (*father of modern operational management theory*).

Fayol menggunakan pendekatan berdasarkan atas administrative management (*manajemen administrasi*), sedangkan Taylor karena pengalamannya berdasarkan analisisnya atas operative management (*manajemen operatif*). Manajemen administrasi adalah suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan yang terbawah. Sedangkan yang dimaksud dengan operarive management ialah pendekatan dari bawah ke atas.

Fayol memberikan tiga sumbangan besar bagi pemikiran administrasi dan manajemen yaitu (1) aktivitas organisasi, (2) fungsi dan tugas, (3) rinsip - prinsip administrasi dan manajemen .

Fayol juga merumuskan fungsi-fungsi administrasi atau fungsi-fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling (POCCC). Sedangkan Taylor, merumuskan prinsip-prinsip administrasi dan manajemen yaitu Palanning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC).

Focus utama teori Administrasi menurut Fayol dalam Adam Kuper & Jessica Kuper (2000:605), adalah penentuan tipe spesialisasi dan hirarki yang paling mengoptimalkan efisiensi organisasi. Teori administrasi dibangun atas empat pilar utama:yaitu pembagian tenaga kerja, proses skala dan fungsional, struktur organisasioanl dan rentang kendali (span of control).

Teori adminitrasi menurut Wiliam L. Mor.ow, dalam Ali Mufiz, (2004) sebagai berikut:

1. Teori Deskriptif adalah teori yang menggambarkan apa yang nyata terjadi dalam sesuatu organisasi dan memberikan postulat mengenai faktor-faktor yang mendorong orang berperilaku.



1. Teori Perspektif adalah teori yang menggambarkan perubahan-perubahan di dalam arah kebijakan publik, dengan mengeksplotasi keahlian berokrasi, penekanan teori ini ada adalah untuk melakukan pembaharuan, melakukan koreksi dan memperbaiki proses pemerintahan.
2. Teori Normatif pada dasarnya teori mempersoalkan peranan birokrasi.
3. Teori Asumtif, adalah teori yang memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha untuk memperbaiki praktik administrasi.
4. Teori Istrumental adalah teori yang bermaksud untuk melakukan konseptualisasi mengenai cara-cara untuk memperbaiki teknik manajemen, sehingga dapat dibuat sasaran kebijakan secara lebih realistis.

### **2.1.2 Teori /Konsep Manajemen**

Manajemen merupakan suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasar kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang mejadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan dan produktif.

Manajemen juga merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan oerorganisasi melalui fungsi planning dan decision making, organizing, leading dan controlling. Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota oerorganisasi dan menggunakan semua sumber daya oerorganisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner dan Freeman, 1992:4)

Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebekumnya (Robbins dan Coulter, 1996:6)

Sedangkan Daft (2010:5) menjelaskan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara efektifdan efisine melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional.

### **2.1.3 Teori/Konsep Manajemen Kinerja**

Manajemen merupakan suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasar kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang mejadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan dan produktif.

Manajemen juga merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan oerorganisasi melalui fungsi planning dan decision making, organizing, leading dan controlling. Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota oerorganisasi dan



menggunakan semua sumber daya organisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner dan Freeman, 1992:4)

Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebekumnya (Robbins dan Coulter, 1996:6)

Sedangkan Daft (2010:5) menjelaskan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional.

#### **2.1.4 Manfaat Manajemen Kinerja**

A. Manfaat Manajemen Kinerja bagi organisasi antar lain :

1. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
2. Memperbaiki kinerja
3. Memotivasi pekerja
4. Meningkatkan komitmen
5. Mendukung nilai-nilai inti
6. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
7. Meningkatkan dasar keterampilan
8. Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan
9. Mengusahakan basis perencanaan karier
10. Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah
11. Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan
12. Mendukung program perubahan budaya

B. Manfaat Manajemen Kinerja Bagi Manajer :

1. Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku
2. Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas
3. Memperbaiki kinerja tim dan individual
4. Mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah
5. Digunakan untuk mengembangkan individu
6. Mendukung kepemimpinan
7. Proses motivasi dan pengembangan tim
8. Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau Kembali kinerja dan tingkat kompetensi

#### **2.1.5 Model Manajemen Kinerja**

Proses tentang bagaimana manajemen kinerja seharusnya dijalankan dan diungkapkan dengan cara yang berbeda-beda di antara para pakar, dari yang sangat sederhana dan mendasar sampai pada proses yang mendalam.

Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut :



1. Model Deming  
Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan Tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan Kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.
2. Model Torrington dan Hall  
Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian, ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan.

### 2.1.6 Teori/Konsep Organisasi

Teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan masalah organisasi sehingga dapat lebih berhasil sehingga organisasi dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Yang dimaksud dengan masalah adalah segala sesuatu yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu yang dimaksud dengan masalah organisasi adalah segala sesuatu yang ada hubungannya dengan kepentingan organisasi yang memerlukan pemecahan tersendiri. Teori organisasi bukanlah merupakan suatu dogma dan juga bukan teori yang memiliki kebenaran mutlak.

Teori organisasi sendiri adalah teori yang membicarakan perilaku manusia mulai dari manusia dalam kelompok suku ke manusia dalam pemerintah. Organisasi dirumuskan sebenarnya sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Sebagai contoh Victor A. Thompson menyatakan bahwa :

*“an organization is a ‘highly’ rationalized and impersonal integration of a large number of specialist cooperating to achieve some announced specific objective”.*

Chester Barnard sendiri juga mempunyai rumusan tertentu tentang organisasi sesuai dengan perspektifnya. Ia merumuskan organisasi sebagai berikut :

*“an organization is a system of consciously coordinated personal activities of forces of two or more person”.*

Pandangan klasik tentang organisasi dinyatakan oleh Max Weber dengan mendemonstrasikan pendapatnya mengenai biokrasi. Weber membedakan suatu kelompok kerja sama dengan organisasi kemasyarakatan. Menurut dia kelompok kerja sama adalah suatu tata hubungan sosial yang dihubungkan dan dibatasi oleh aturan-aturan. Aturan-aturan ini sejauh mungkin dapat memaksa seseorang untuk melakukan kerja sebagai suatu fungsinya yang ajek, baik dilakukan oleh pimpinan maupun oleh pegawai-pegawai administrasi lainnya.

Aspek dari pengertian yang dikemukakan oleh Weber ini ialah bahwa suatu organisasi atau kelompok kerja sama ini mempunyai unsur-unsur properties sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial. Dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya didalam organisasi tersebut.
2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*bounderies*). Dengan demikian, seseorang individu yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak didasarkan atas kemauan sendiri. Akan tetapi mereka dibatasi oleh peraturan-peraturan tertentu.



3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini Menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah terdapatnya hierarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya herarki ini ialah bahwa didalam organisasi ada pemimpin atau kepala dan bawahan atau staf.

Konsep klasik lainnya tentang organisasi yang Sebagian telah dikutipkan pendapatnya diatas ialah di kemukakan oleh Chester Barnard. Bedanya Barnard dengan Weber ialah, weber memikirkan tentang suatu sistem interaksi. Maka Barnard menekankan tentang orang-orang sebagai anggota dari sistem tersebut. Barnard menyatakan bahwa organisasi itu adalah suatu sistem kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi secara sadar atau suatu kekuatan dari dua manusia atau lebih. Dengan demikian Barnard menyumbangkan pendapat mengenai unsur kekayaan (*property*) suatu organisasi, antara lain :

1. Organisasi terdiri dari serangkaian kegiatan yang dicapai lewat suatu proses kesadaran, kesengajaan dan koordinasi yang bersasaran.
2. Organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang untuk melaksanakan kegiatan yang bersasaran tersebut.
3. Organisasi memerlukan adanya komunikasi, yakni suatu hasrat dari sebagian anggotanya untuk mengambil bagian dalam perencanaan tujuan Bersama dengan anggota-anggota lainnya. Dalam hal ini Barnard menekankan peranan seseorang dalam organisasi, di antaranya ada sebagian anggota harus diberi informasi atau dimotivasi dan Sebagian lainnya yang harus membuat keputusan.

Theodore Caplow seorang Associate Professor dari Departemen Sosiologi Universitas Minnesota, mengemukakan unsur kekayaan lain dari suatu organisasi. Oleh Caplow dikatakan bahwa pola-pola institusi yang ada memungkinkan suatu sistem atau aturan-aturan satuan unit tertentu untuk lebih kurang menjadi tetap dan mantap dinamakan organisasi. Pola semacam ini dapat diketahui dengan unsur-unsur sebagai berikut :

1. Organisasi mempunyai identitas
2. Organisasi mempunyai kelangsungan
3. Organisasi mempunyai jadwal kerja (*calendarity*)
4. Organisasi mempunyai otorita

Adapun 10 macam prinsip organisasi yang diuraikan secara singkat antara lain :

1. Prinsip penetapan tujuan yang jelas
2. Prinsip kesatuan perintah (*the principle of unity of command*)
3. Prinsip keseimbangan
4. Prinsip pendistribusian pekerjaan (*the principle of distribution work*)
5. Prinsip rentangan pengawasan (*the principle of span of control*)
6. Prinsip pelimpahan wewenang (*the principle of delegation of authority*)
7. Prinsip departementasi (*the principle of departementation*)



8. Prinsip penempatan pegawai yang tepat (*the principle of the right man in the right place*)
9. Prinsip koordinasi (*the principle of coordination*)
10. Prinsip pemberian balas jasa yang memuaskan

### **2.1.7 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi pada hakikatnya merupakan cermin miniatur organisasi. Struktur organisasi merupakan proses penetapan struktur peran melalui penentuan kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas, pendelegasian wewenang, serta pengoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi, baik horizontal maupun vertical.

Penetapan struktur organisasi tersebut memerlukan pemenuhan tujuan prinsip organisasi yang dinilai penting sebagai berikut (Hardjito,1995).

- a. Perumusan tujuan, Organisasi haruslah memiliki tujuan yang jelas.
- b. Kesatuan arah, dalam setiap struktur organisasi pasti terdapat pimpinan (atasan) dan anggota (bawahan).
- c. Pembagian kerja, Langkah-langkah konkret yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi selanjutnya perlu dibagi dalam beberapa kelompok aktivitas sehingga setiap bagian atau unit kerja mengetahui secara jelas wewenang dan tanggung jawab yang diembannya.
- d. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, pendelegasian wewenang adalah prinsip berikutnya yang harus dilakukan setelah pembagian kerja.
- e. Koordinasi, pelaksanaan wewenang setiap bagian tentu akan berkaitan dan memengaruhi bagian yang lain.
- f. Tingkat pengawasan, guna memudahkan pengawasan, penyusunan struktur organisasi harus dilakukan dengan memperhatikan tingkatan-tingkatan pengawasan secara structural.
- g. Rentang manajemen, efektivitas dan efisiensi pengendalian bawahan di prngaruhi oleh rentang manajemen (rentang kendali), yaitu beberapa bawahan langsung yang dapat diawasi secara efektif dan efisien yang jumlahnya bergantung pada kondisi yang dihadapi.

### **2.1.8 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu memengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antarmanusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses didalam organisasi. Isu utama perilaku organisasi adalah hubungan antarmanusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan.





Selain itu, perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan; menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran dan strategi. Dapat pula dikatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Dalam perilaku organisasi juga merupakan suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan masalah. Perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang serta bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok pemilih, organisasi lainnya dan insitisi-insitisi lainnya yang lebih besar.

Secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948-1952. Perilaku organisasi sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Lingkup ilmu mengenai perilaku organisasi meliputi psikologi, sosiologi dan antropologi budaya di mana ilmu-ilmu tersebut telah memberikan kerangka dasar dan prinsip-prinsip pada bidang perilaku organisasi. Namun, masing-masing ilmu pengetahuan memiliki tinjauan yang berbeda.

Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks di mana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional. Pengertian perilaku organisasi untuk multi disiplin dapat digambarkan dalam beberapa hal, yaitu :

1. Perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok dan tingkat organisasi
2. Perilaku organisasi adalah multi disiplin yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu
3. Dalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, di mana terdapat perilaku, persepsi, perasaan dan kapasitas pembelajaran
4. Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut
5. Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi
6. Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena bidang perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya

Perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak didalam organisasi. Kajian perilaku organisasi mencakup berbagai jenis organisasi; public, bisnis, sosial dan lain-lain. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara-cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi.

Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli sebagai berikut :



1. Joe Kelly, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang.
2. Adam Indrawijaya, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan Tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota.
3. Sutrisna Hari, MM, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dan sifat khusus (karakteristik) anggota dan sifat khusus (karakteristik) para anggotanya dan pengaruh lingkungan.
4. Stephen P. Robbins, perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

### **2.1.9 Budaya Organisasi**

#### **A. Budaya**

Penelitian memulai kajian terhadap konsep budaya dengan pendapat Koentjeringrat (2004:9). Menurutnya, istilah budaya berasal dari Bahasa latin *colere* yang berarti mengelolah atau mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani. Dalam Bahasa Inggris, budaya disebut *culture*. Kotter dan Haskett (1992:3) menyatakan bahwa perhatian masyarakat akademik terhadap budaya berasal dari studi antropologi sosial yang pada akhir abad ke-19 melakukan studi terhadap masyarakat primitif, seperti Eskimo, Afrika dan penduduk asli Amerika. Studi tersebut mengungkapkan bahwa cara hidup anggota masyarakat ini tidak hanya berbeda dengan cara hidup masyarakat maju teknologi di Eropa dan Amerika Utara, tetapi berbeda di antara masing-masing masyarakat primitif tersebut.

Menurut Stoner (1995:181) budaya (culture) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, Metamora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan menurut Alisyahbana (dalam Suparsono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan, karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Prucci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004 : 184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasi sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam masyarakat. Hasil pemikiran tersebut dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap alam maupun terhadap manusia lain.

Dalam kehidupan bermasyarakat, menurut Soekanto (1971 : 1990) masyarakat adalah orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan. Dengan demikian tidak ada masyarakat yang tidak memiliki kebudayaan dan sebaliknya tidak ada kebudayaan tanpa



masyarakat sebagai wadah dan pendukungnya. Sehingga suatu organisasi yang merupakan bagian dari masyarakat tentulah memiliki kebudayaan didalamnya.

## B. Organisasi

Menurut Stoner (1995 : 6) Organisasi (organization) adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang berstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Pengertian ini didukung pula oleh Gers (dalam Supardi dan Anwar, 2004 : 5) yang mengatakan organisasi merupakan tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan Bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Kemudian Malinowski (dalam Cahyani, 2004 : 2) juga mengatakan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang Bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.

Sedangkan Sobirin (2007 : 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Selanjutnya Rivai (dalam Kartono 2003 : 188) organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok terstruktur yang terdiri dari orang-orang yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas pula dapat dikatakan organisasi merupakan sebagai proses Kerjasama yang didalamnya terdapat struktur yang merupakan wadah untuk menghimpun anggota-anggota organisasi untuk melaksanakan Kerjasama. Struktur tersebut memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari penjenjangan dari yang terendah sampai yang tertinggi. Setiap unit itu memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan Kerjasama berdasarkan prosedur yang diatur secara formal berupa peraturan cara Kerjasama.

### 2.1.10 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. *Stoner et al.* (1995) memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Graves (1986) ada tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu:

1. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi operasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang terdesentralisasi.
3. Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dan organisasi.



Robbins (1996:209) mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risk taking); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (attention to detail); sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation); sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
4. Berorientasi kepada manusia (people orientation); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi

### **3.METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan Kabupaten Kuantan Singingi menggunakan penelitian Kuantitatif, yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena dan sebagian besar menggunakan metode survey yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian.

Populasi Menurut sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel yang digunakan adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

#### **4. HASIL PEMBAHASAN**

hasil dari Observasi, Quesioner, Dokumentasi Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh Rata-rata Skor 3,8 Jika dilihat dari ketagori tingkat pengukuran berarti tergolong Setuju karena berada pada peringkat 2 yaitu 3,40 – 4,19. Itu bisa dilihat dari hasil kuesioner yang saya sebarakan kepada pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berpengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

. Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, antara lain dikemukakan oleh Dwiyanto, (2002) bahwa rendahnya kinerja birokrasi publik/pemerintah sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan dari pada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa. Moeljarto (2001) berpendapat bahwa untuk mengikis pengaruh minor neo-tradisionalisme birokrasi (termasuk budaya paternalistik), maka hal yang penting dalam birokrasi adalah suatu transformasi budaya birokrasi yang mewarisi semangat kerajaan dan kolonial menuju budaya birokrasi modern yang organis adaptif; yang dikehendaki adalah birokrasi yang terbuka terhadap gagasan inovatif, peka terhadap perubahan-perubahan lingkungannya, penekanan pada produktivitas, profesionalisme pelayanan dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatnya. Model birokrasi seperti ini akan kenyal terhadap guncangan dan ketidakpastian yang melanda lingkungannya.

Hasil penelitian ini berimplikasi perlunya pimpinan organisasi, khususnya Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berupaya mendorong percepatan transformasi budaya organisasi dari budaya paternalistik ke budaya birokrasi modern yang lebih berorientasi pada hasil dan mutu serta budaya organis-adaptif yang lebih kondusif lagi, terutama menjaga komunikasi yang sifatnya dua arah sehingga terjalin hubungan yang harmonis.

Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berpengaruh sebesar 3,8 terhadap Kinerja ASN. menerapkan Budaya Organisasi yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berada dalam kategori baik atau setuju. Penerapan Budaya Organisasi sebesar 3,8 dapat diartikan bahwa di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi ada hal lain yang dapat meningkatkan Kinerja ASN selain Budaya Organisasi. Angka 3,8 tentunya bukan angka yang kecil dan patut mendapat perhatian dari para Pegawai untuk tetap meningkatkan penerapannya.

Hal itu dilakukan agar Kinerja ASN dapat meningkat dan mampu memaksimalkan tugasnya sebagai membantu penyelenggaraan Administrasi Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi, karena semakin tinggi penerapan Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

## **5.SIMPULAN**

Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dapat disimpulkan bahwa Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi Setuju atau berpengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih yang tiada henti untuk Ayah dan Ibunda yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat memberiku semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Bapak Dr.H.Nopriadi,S.K.M Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi ,Bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi . sekaligus pembimbing II, Bapak Desriadi, S.Sos, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hayat, (2017) *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta:PT RajaGrafindo
- Irhan, Fahmi, (2016) *Perilaku Organisasi*. Bandung:Alfabeta
- Kahmad, Dadang, (2012) *Manajemen Organisasi*. Bandung:CV Pustaka SetiaJakarta:PT Bumi Aksara
- Kecana, Inu syafie, (2010) *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta:Rineka cipta
- Mardalis, (2017) *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta:Sinar Grafika Offset
- Mulyadi Deddy, (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung:Alfabet
- Nugroho, Ari Dian, (2017) *Pengantar Manajemen*. Penerbit UB Press
- Syafri, Wirman, (2012) *Studi Tentang Administrasi Public*. Jakarta:Erlangga
- Sudiro, Achmad, (2018) *Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy, (2018) *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung:Alfabet
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*, Bandung:Alfabet
- Thoha Mifta, (2012) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:PT RajaGrafindo
- Torang Syamsir, (2016) *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung:Alfabet
- Wibowo, (2017) *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT RajaGrafindo
- Wibowo, (2017) *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Zainal Veithzal Rivai, (2017) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo