

BUDAYA ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SUKASADA

¹Komang Linda Ferawati dan ²Dewa Made Joni Ardana

Abstraksi

Suatu instansi didirikan karena memiliki suatu tujuan, yang mana dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang tergabung dalam instansi tersebut. Sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada diri masing-masing individu yang tergabung dalam organisasi, budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan, yang mana idealnya apabila budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai baik maka akan memberikan suatu *Outcome* yang baik pula.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan yaitu: 1. Bagaimanakah Budaya organisasi di Kantor Camat Sukasada?. 2. Bagaimanakah Kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Sukasada?. 3. Apa saja pencapaian yang telah diraih dengan budaya organisasi dan kedisiplinan yang diterapkan di Kantor Camat Sukasada?

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan maksud memperoleh gambaran secara mendalam mengenai Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Pegawai. Penentuan informan melalui teknik *purposive sampling*, kemudian metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Dari penelitian ditemukan bahwa: 1) Budaya Organisasi di Kantor Camat Sukasada dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai secara umum sudah dapat berjalan dengan baik, dimana budaya organisasi berperan sebagai norma, norma kelompok, sebagai prinsip-prinsip dan nilai, sebagai aturan hukum, juga kemampuan khusus. 2) Kedisiplinan Pegawai di Kantor Camat Sukasada sudah baik dilihat dari segi perilaku kendali positif pegawai, pengendalian kerja, serta perbaikan perilaku dari pegawai. 3) Dengan budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai yang baik diterapkan memberikan dampak baik bagi Kantor Camat Sukasada dari segi kecepatan pelayanan serta ketepatan pelayanan yang mereka berikan. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya keluhan masyarakat bagi pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Sukasada.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kedisiplinan Pegawai

¹FIA Universitas Panji Sakti: Email: komanglindaferawati603gmail.com

²Staf Pengajar Universitas Panji Sakti: Email: joni.ardana@unipas.ac.id

1. Pendahuluan

Suatu instansi didirikan karena memiliki suatu tujuan, yang mana dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang - orang yang tergabung dalam instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam mengelola suatu organisasi, maka dari itu diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada diri masing - masing individu yang tergabung dalam organisasi tersebut.

Dedy Syahyuni (2018:161) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman dan Caldwell (1991) dan Sheirdan (1992) yang di kutip dalam buku Budaya organisasi oleh Sutrisno Edy (2010:25) menunjukkan bahwa pentingnya nilai - nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu, penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara *person-organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen, dan *turn over* karyawan.

Suatu organisasi pemerintahan di tuntut untuk dapat memberi suatu pelayanan pada rakyat yang mana semua itu bergantung pada sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai organisasi tersebut, pada organisasi baik pemerintahan maupun swasta semua aktivitas yang akan di laksanakan oleh pegawai atau karyawan telah ditegaskan dalam bentuk kebijakan kerja berupa tupoksi kerja, peraturan atau tata - tertib kerja. Pegawai Pemerintah merupakan aparat birokrasi yang juga merupakan aparat birokrasi yang juga sebagai abdi masyarakat harus memiliki kinerja yang baik agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, Kadek Artini dan Nyoman Mudarya (2017)

Melalui observasi awal dengan pengamatan masih dapat di lihat banyak pegawai yang datang terlambat, tidak hanya itu, pegawai yang bertugas di *front office* kerap tidak ada di tempat, sehingga apabila ada masyarakat yang membutuhkan informasi mengenai pelayanan di Kantor Camat Sukasada harus menunggu. Karena perilaku tersebut tidak mencerminkan nilai - nilai kedisiplinan, yakni ketaatan dan kepatuhan (Soegeng Prijodarminto, 2007:4).

Ketidakdisiplinan pegawai menurut Fadila Helmi (1996:37) kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kepribadian yang ditanamkan sejak kecil oleh orangtua. Dalam hal peningkatan disiplin, budaya organisasi diharapkan bisa membantu mengarahkan pegawai agar dapat bekerja dengan baik, tepat waktu, teliti, dan bertanggungjawab, sebagai akibatnya tidak ada lagi pekerjaan yang tertunda sebab keterlambatan ataupun kurang ketelitian dalam mengerjakan tugas dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan berikut

1. Bagaimanakah budaya organisasi di Kantor Camat Sukasada?
2. Bagaimanakah kedisiplinan pegawai di Kantor Camat Sukasada?
3. Apa saja pencapaian yang telah di raih dengan budaya organisasi dan kedisiplinan yang di terapkan di Kantor Camat Sukasada?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007: 10) budaya organisasi sebagai norma, nilai- nilai, asumsi, kepercayaan filosofat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri organisasi, pimpinan, anggota organisasi, yang disosialisasikan dan di ajarkan pada anggota baru, serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Nel Arianty (2014:146) dalam Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai bahwa secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu 1) Budaya konstruktif, 2) Budaya pasif - defensif, 3) Budaya agresif - defensif. Menurut Haryono Siwoyo (2013:10), ungkapan-ungkapan yang digunakan untuk mendeskripsikan peristiwa peristiwa budaya organisasi, atau yang mampu di sebut indikator atau manifestasi budaya organisasi yaitu 1) Norma, 2) Norma kelompok, 3) Prinsip - prinsip serta nilai, 4) *Formal philosophy* (Filosofi formal), 5) Aturan-hukum, 6) Iklim organisasi, 7) Kemampuan khusus, 8) *Habit of thinkings, mental models, or linguistic paradigms*. 9) *Shared meanings* (Saling pengertian), 10)

Metafora dasar atau keterpaduan simbol.

Dalam buku Budaya Organisasi karya Edy Sutrisno (2010:10). Stephen P. Robbins (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki lima fungsi yaitu 1) Menetapkan batasan, 2) tanda pengenal (ID) bagi anggota organisasi, 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas ketimbang kepentingan individual, 4) Sebagai mekanisme control yang rasional dalam memandu dan membentuk perilaku pegawai.

2.2 Kedisiplinan

Disiplin kerja ialah hukum - hukum yang mencakup sanksi-hukuman yang akan diterima jika terjadi pelanggaran - pelanggaran terhadap ketentuan - ketentuan tersebut. Soegeng Prijodarminto (2007 : 42), mengemukakan bahwa disiplin adalah sesuatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, ketertiban. Menurut Gorda (2001:107) terdapat 2 tipe disiplin yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Disiplin preventif ini sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin dalam diri para karyawan.
- b. Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan - aturan, untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran. Disiplin korektif biasanya berupa hukuman yang sering disebut tindakan pendisiplinan (*Disciplinary Action*), Tindakan pendisiplinan dapat berupa peringatan atau skorsing.

Disiplin kerja diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan begitu seluruh pekerjaan dalam organisasi bisa terselesaikan dengan efektif. Berdasarkan Risnawati Ririn dalam Wordpress (2011), yang dikutip dari Rusmiati (2003:32), menyatakan ada tiga tujuan disiplin kerja yaitu 1) Pembentukan perilaku kendali yang positif, 2) Pengendalian kerja, 3) Perbaikan perilaku

Dalam organisasi diperlukan kedisiplinan, karena tanpa adanya disiplin kerja,

organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibun (1996 :72) beranggapan ada indikator yang berpengaruh terhadap tingkat disiplin dalam organisasi yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik jika memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Karyawan atau pegawai datang tepat waktu ke kantor Berpakaian rapi,
2. Mampu mempergunakan peralatan kantor dengan hati - hati.
3. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan atau kantor.
4. Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi.

Menurut Fadila Helmi (1996 : 37) dalam Ahmad Sudrajat menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua diantaranya: 1) Faktor Kepribadian, faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianutnya. Sistem nilai dalam hal ini berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai menjunjung tinggi kedisiplinan yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja, 2) Faktor Lingkungan, disiplin kerja yang tinggi tidak begitu saja muncul, tapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan terus-menerus.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, yaitu suatu bentuk penelitian berdasarkan informasi - informasi yang berupa kata - kata dari informan yang kemudian dianalisis menjadi sebuah informasi yang bermakna dan memiliki arti. Sebagai penelitian Deskriptif, penelitian ini bersisi deskripsi, gambaran, dan atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta - fakta serta hubungan antara fenomena- fenomena yang di selidiki. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang yang ditujuk untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia, fenomena itu dapat berupa aktivitas, karakteristik, perubahan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya, (Sukamadinata, 2006:72) yang

berupa kata - kata tertulis atau lisan dari orang - orang dan perilaku yang diamati menurut Bogdan dan Taylor Moleong (2000:3).

Sumber data dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan yang didapatkan dari informan yang telah ditentukan, yaitu pegawai atau staf di Kantor Camat Sukasada dengan pertimbangan tertentu (*purposive sampling*). Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini yaitu budaya organisasi yang meliputi norma, norma kelompok, prinsip - prinsip dan nilai, aturan hukum, serta kemampuan khusus, kemudian disiplin pegawai yang meliputi pembentukan perilaku kendali yang positif, pengendalian kerja serta perilaku, adapun juga pencapaian Kantor Camat Sukasada dengan budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai yang diterapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dengan datang langsung ke Kantor Camat Sukasada untuk melakukan pengamatan, kemudian wawancara, yaitu peneliti menyiapkan pedoman wawancara yang berkaitan dengan pokok masalah yang diteliti, adapun dengan dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Dalam analisis data, peneliti menggunakan interactive model.

Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2013), analisis data interactive model dilakukan melalui proses pengumpulan data (*data collection*) yaitu peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan; reduksi data (*data reduction*) adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang, perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang; penyajian data (*data display*) yang akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung; verifikasi data (*verification*) yaitu dilakukan apabila kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak diikuti dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

4. Hasil Penelitian

4.1. Budaya Organisasi di Kantor Camat Sukasada

Budaya organisasi adalah sebuah konsep yang sangat bervariasi, yang terbukti dari adanya banyak definisi yang sangat berbeda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini terjadi karena perbedaaan pandangan, pendekatan, minat, serta sumbernya yaitu antropologi. Adapun indikator atau manifestasi dari budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi organisasi dalam melaksanakan tugasnya yakni : Budaya organisasi sebagai norma, norma kelompok, prinsip - prinsip serta nilai, aturan hukum serta kemampuan khusus. Davis (dalam Lako, 2004: 29) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sketsa atau pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan di implementasikan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan bertindak suatu organisasi.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh para informan serta di dukung dengan hasil pengamatan dari peneliti dapat di ketahui bahwa budaya organisasi sebagai norma telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari pegawai senantiasa datang tepat waktu sebagai bentuk pengimplementasian motto dari Kantor Camat Sukasada yakni ketertiban hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Davis dalam Lako, 2004 : 29.

Hal selanjutnya yaitu budaya organisasi sebagai norma kelompok, dalam hal ini norma kelompok sebagai pedoman untuk mengatur anggota kelompoknya. Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh informan dapat diketahui bahwa dalam organisasi budaya organisasi dijadikan suatu pedoman untuk mendisiplinkan pegawai, dimana mereka mealaksanakan rapat wajib yang dilaksanakan dua kali dalam sebulan untuk melakukan evaluasi terhadap kerja sertta kedisiplinan pegawai. Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Wirawan (2007 : 10) bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik dari organisasi, bukan individu anggotanya apabila organisasi disamakan dengan manusia maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Namun, budaya membentuk prilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang prilaku organisasi

sebagai individu

Adapun indikator lainnya yakni prinsip - prinsip atau nilai mengenai suatu pedoman yang para pegawai percayai dalam bekerja di Kantor Camat Sukasada. Berdasarkan apa yang disampaikan oleh para informan dapat diketahui bahwa para pegawai selalu bekerja sesuai dengan tugas pokok masing masing sie atau bagian, yang mana tugas pokok tersebut dijadikan suatu pedoman untuk bekerja sehingga tidak akan terjadi kekeliruan dalam mengerjakan tugas dari pimpinan, seperti yang disampaikan oleh Davis dalam Lako (2004 : 29) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sketsa atau pola keyakinan dan nilai - nilai suatu organisasi yang dipahami di jiwai dan di implementasikan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan bertindak suatu organisasi.

Budaya organisasi sebagai aturan hukum juga merupakan indikator dalam budaya organisasi yang terkait dengan aturan untuk berinteraksi dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Camat Sukasada telah diterapkan secara maksimal oleh pegawai, budaya organisasi sebagai aturan hukum dijadikan suatu pedoman untuk berinteraksi dimana pegawai menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada dalam organisasi tersebut agar diterima dengan baik sebagai anggota organisasi, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Koentjaraningrat dalam (Gunsu, 2019 : 73-74) dan beberapa para ahli terkenal menyampaikan bahwa budaya merupakan tindakan suatu *Learned behavior* (suatu perilaku yang dipelajari), yaitu suatu hasil pengembangan berupakeiasaan yang didapat melalui proses belajar, sebagai akibatnya dalam menjalankan hidup akan selalu belajar untuk menjalani kehidupannya, kebiasaan belajar tadi dilakukan terus menerus secara berkelanjutan sehingga manusia dapat menjalani hidupnya dengan segala proses pembelajaran tersebut.

Selanjutnya budaya organisasi sebagai kemampuan khusus merupakan indikator budaya organisasi dalam kompetisi spesifik pegawai dalam mencapai tugas - tugas tertentu, kemampuan merampungkan tugas tanpa diajarkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan yang didukung dengan hasil

pengamatan dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Camat Sukasada melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok masing - masing sehingga tugas yang diberikan oleh atasan dapat sesuai dengan kemampuan setiap bagian sehingga tugas tersebut diselesaikan dengan cepat, dalam mengerjakan tugasnya pegawai baru masih dibimbing oleh para senior agar pekerjaan yang dilakukan tidak mengalami kesalahan. Budaya organisasi merupakan pengetahuan yang didapat untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial, budaya organisasi adalah pengetahuan yang di interpreatsikan kedalam bentuk pengalaman yang kemudian menghasilkan perilaku sosial yang mana budaya organisai tersebut memang tercipta melalui pengetahuan yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk tindakan atau kegiatan harian dalam suatu organisasi yang kemudian kegiatan tersebut menghasilkan perilaku sosial (Luthans, 2006).

4.2. Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Camat Sukasada

Disiplin kerja merupakan upaya bersama dalam mewujudkan tanggungjawab bersama untuk membangun jaringan kerja yang positif, hal ini senada dengan pendapat bahwa “meningkatkan disiplin, etika dan tanggung jawab sehingga terbangun kerjasama dan komitmen bersama dalam memberikan pelayanan (Sari dan Sandiasa, 2019: 86). Disiplin kerja diharapkan dapat menciptakan kondisi yang teratur, tertib, dan pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan. Berdasarkan Risnawati Ririn dalam Wordpress 2011 yang dikutip Rusmiati 2003 : 32 terdapat tiga tujuan disiplin kerja yaitu pembentukan perilaku kendali positif, pengendalian kerja, perbaikan perilaku.

Pembentukan perilaku kendali positif dapat dilakukan melalui pelatihan - pelatihan sesuai dengan ketentuan organisasi. Berdasarkan apa yang diperoleh dari informan sertahasil pengamatan peneliti pembentukan perilaku kendali positif pegawai di kantor Camat Sukasada berasal dari peraturan yang telah ditanamkan oleh organisasi melalui perjanjian yang tertera dalam kontrak kerja, yang mana setiap anggota organisasi telah mentaati peraturan tersebut, hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Soegeg Prijodarminto (2007 : 42) ia mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, ketertiban.

Pengendalian kerja dilakukan agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan apa yang disampaikan oleh informan pengendalian kinerja di Kantor Camat Sukasada telah dilakukan dengan baik, Dalam bekerja pegawai di kendalikan oleh tugas pokok masing - masing sie, agar tugas yang didapat sesuai dengan kemampuan dan bidang masing - masing untuk menghindari kesalahan - kesalahan atau kekeliruan yang terjadi saat bekerja, bekerja sesuai dengan aturan merupakan salah satu bentuk disiplin pegawai sehingga kualitas kerja pegawai menjadi lebih baik karena bekerja sesuai dengan kemampuan dengan pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok masing - masing sehingga dalam bekerja pegawai tidak akan keluar dari tugas utamanya, hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2007:15) menyatakan disiplin

merupakan bentuk hukuman yang digunakan apabila manajer dihadapkan pada perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Perbaikan Perilaku dilakukan dengan training atau orientasi yang diperlukan oleh pegawai untuk memperbaiki perilakunya yang dapat dilihat dari kinerja, kebiasaannya dalam mengerjakan tugas, ketepatan juga bagaimana pegawai tersebut menangani masalah yang terjadi ketika mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan apa yang disampaikan oleh para informan yaitu bapak Camat Sukasada itu sendiri yang didukung juga oleh hasil pengamatan peneliti bawasannya perbaikan perilaku yang diterapkan berjalan dengan baik yang mana pegawai memiliki kesadaran diri dalam meningkatkan kedisiplinannya agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagai mana yang telah disepakati bersama. Agar tercapai keadaan tertib tersebut instansi memberlakukan sanksi yang dapat diterima oleh siapapun atas dasar persetujuan bersama, sanksi tersebut dapat berupa pemanggilan atau pemecatan apabila pegawai atau anggota tersebut sudah tidak dapat diperbaharui perilakunya.

4.3. Capaian Kantor Camat Sukasada Dengan Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Yang Di Terapkan

Budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, baik dari cara pegawai tersebut melaksanakan tugasnya, maupun sikap pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dengan budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai yang diterapkan oleh pegawai di Kantor Camat Sukasada, sehingga pegawai di kantor Camat Sukasada bekerja dengan profesional, sesuai dengan prosedur, sehingga pelayanan dilakukan dengan adil dan tidak memberikan pelayanan yang berbeda-beda dalam melayani masyarakat, hal tersebut juga dapat mengurangi kejadian seperti penyakit administrasi yang masih kerap terjadi di dalam suatu instansi pelayanan publik tidak hanya itu budaya organisasi dan kedisiplinan yang diterapkan pegawai memberi dampak baik dari segi pekerjaan mereka, cepatnya penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan memberi dampak baik untuk instansi mereka, seperti tidak ada lagi keluhan dari masyarakat

mengenai lambatnya pekerjaan para pegawai.

5. Penutup

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi di Kantor Camat Sukasada dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai secara umum sudah dapat berjalan dengan baik, dimana budaya organisasi berperan sebagai norma, norma kelompok, sebagai prinsip - prinsip dan nilai, sebagai aturan hukum, juga kemampuan khusus.
2. Kedisiplinan Pegawai di Kantor Camat Sukasada sudah baik di lihat dari segi perilaku kendali positif pegawai, pengendalian kerja, serta perbaikan perilaku dari pegawai.
3. Dengan budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai yang baik di terapkan memberikan dampak baik bagi Kantor Camat Sukasada dari segi cepatnya pelayanan serta ketepatan pelayanan yang mereka berikan. Hal tersebut dapat di lihat dari berkurangnya keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Camat Sukasada.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka disarankan hal - hal sebagai berikut :

1. Sebagai suatu instansi yang memberikan suatu pelayanan, dalam hal pengerjaan tugas yang diberikan pegawai baru harus di beri suatu pelatihan yang mengacu pada tugas pokok masing - masing bagian atau seksi, agar tidak terlalu menyita waktu pekerjaan lainnya, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai yang bersangkutan.
2. Para pegawai harus memahami tugas pokok dan fungsinya dan meningkatkan kinerjanya, serta kedisiplinannya dalam mengerjakan tugasnya, kinerja pegawai akan nampak pada suatu kondisi kerja sehari - hari dalam melaksanakan tugas yang diberi oleh pimpinan. Kinerja yang baik dari pegawai dapat di lihat dari

baiknya disiplin pegawai melalui perilaku kendali positif pegawai, pengendalian kerja, serta perbaikan perilaku yang diberikan kepada pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Andres, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan kinerja organisasi isu teori dan solusi*. Amara books: Yogyakarta.
- Artini, Kadek dan Mudarya. 2017. Kinerja Pegawai Dalam Pengurusan KTP Elektronik Di Kantor Kecamatan Busungbiu Kabupaten Buleleng, Dalam *Locus Majalah Ilmiah FIA vol 7 NO. 1-Pebruari 2017*. FIA UNIPAS
- Gibson, Invincevich, Donelly. 2007. *Prilaku Organisasi Struktur dan Proses*. Erlangga: Jakarta.
- Gorda, I.G.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Kriya Gematama: Denpasar.
- Gunsu, Nurmansyah. 2019. *Pengantar Antropologi*. Aura Punlisher : Bandar Lampung.
- Haryono, Siwoyo. 2013. *Teori Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan*. PT Intermedia Personalia Utama: Jawa Barat.
- Hasibuan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmi, Fadila A,1996. *Buletin Psikolog*. Tahun IV, No 2 Fakultas Psikologi Sosial
- Kreitner, Kinicki. 2003 dalam Nel, Arianty. Pengaru Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 14 NO.02 Oktober 2014 (146)*.Sumatra Utara.
- Luthans. 2006. *Budaya Organisasi*, di kutip melalui (<https://slidetodoc.com/budaya-organisasi-1-pengeritian-budaya-organisasi-luthans-2006/>). Dikutip pada (17-02-2022).
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Karya . Bandung.
- Prijodarminto, Soengeng. 2007. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Darmita : Jakarta.
- Risnawati, Ririn. 2011. *Konsep Disiplin Kerja*, dikutip melalui (<http://risnawatiririn.woerdpres.com/2011/02/07/konsep-disiplin-kerja/>) Dikutip pada 20-01-2022

- Sari, Made Yusnita & Gede Sandiasa, 2019. “Kualitas Pelayanan Di Instalasi Rawat Jalan RSUD Kabupaten Buleleng Berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit”. Dalam Jurnal Widya Publika. Vol.7, No.2 Desember 2019
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung
- Sukamadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Rosdakarya : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Pramedia Group : Jakarta
- Syahyuni, D. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Volume 2 No. 2, September 2018. Widya Cipta, 2(2), 159–161.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salembaempat : Jakarta