

# **PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KECAMATAN KAWALU KOTA TASIKMALAYA**

**Henky Rahmat Ansyori**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail : henkyrahmatansyori@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan dimana tidak optimalnya penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Desain penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif, peneliti akan menguraikan data-data yang ada, menguraikan situasi yang terjadi dan proses yang bertujuan untuk pemecahan masalah yang terjadi saat ini. Sumber data diperoleh langsung dari informan melalui observasi dan wawancara. Teknik pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah informan sebanyak 7 orang. Berdasarkan hasil penelitian penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu yang diukur dengan 7 dimensi dan terdiri dari 14 indikator dapat diketahui bahwa 4 indikator sudah berjalan dengan cukup efektif dan 10 indikator belum berjalan dengan efektif. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat beberapa hambatan diantaranya yaitu masih kurangnya anggaran untuk melakukan pengembangan inovasi di Kantor Kecamatan Kawalu, anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu masih belum mempunyai kesadaran terkait dengan pentingnya menerapkan budaya organisasi didalam sebuah organisasi, kurangnya kemampuan anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu dalam bekerjasama antar anggota organisasi. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memaksimalkan anggaran yang ada, mengadakan bimbingan terhadap anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu, mengadakan pelatihan kepada anggota mengenai kerjasama antar anggota organisasi.*

**Kata Kunci :** *Penerapan, Budaya Organisasi*

## **PENDAHULUAN**

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 setidaknya dua orang, berfungsi

mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Menurut Greenberg dan Baron (2003:3) “Organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang

disepakati”. Setiap organisasi pasti mempunyai peran pembeda atau ciri khas masing-masing, peran pembeda tersebut biasa disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi disebut budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, di anut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Menurut Kilmann (1988), “Budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi”. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, di anut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi anggota organisasi untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Menurut Robbins (2001), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu yang pertama budaya mempunyai suatu peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.

Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi juga merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki para anggota organisasi untuk menyikapi suatu tantangan atau perubahan yang bisa terjadi suatu waktu disebuah organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertindak, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya dan cara memandang masa depannya dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya (Gibson, 1994).

Jika terjadi suatu permasalahan didalam sebuah organisasi, budaya organisasi dapat dijadikan sebuah opsi untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut dengan berbagai macam cara menghadapinya dengan cara gaya kepemimpinan, pola komunikasi, pengambilan keputusan, penggunaan informasi dan konsekuensi kegagalan. Pada prinsipnya suatu budaya organisasi atau yang sering kita sebut

suatu aturan atau petunjuk yang dapat diterapkan didalam organisasi, sehingga akan menjadikan suatu organisasi tersebut lebih terstruktur dibandingkan jika tidak adanya budaya organisasi didalamnya. Budaya organisasi biasanya dijadikan dasar oleh organisasi tersebut dalam menjalankan usahanya, sehingga penting bagi pemimpin untuk mampu menyampaikan nilai-nilai yang di anut dalam organisasi agar seluruh anggota organisasi memahami dan mampu menjalankan budaya dengan baik. Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang didalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat dapat memperkuat eksistensi organisasi.

Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa Budaya Organisasi dilingkungan Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dirasa masih kurang kuat dan tidak diterapkan dengan baik. Hal tersebut dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut :

a. Masih kurangnya inovasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya. Contohnya : belum maksimalnya para pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan masyarakat merasa tidak puas akan pelayanan yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu.

b. Keadaan di Kantor Kecamatan Kawalu masih kurang stabil dan seimbang, contohnya : pekerjaan yang ada di Kantor Kecamatan Kawalu selalu menumpuk sehingga pegawai perlu bantuan dari pegawai yang lain, namun keadaan pegawai pada saat ini masih kurang sehingga harus menyelesaikan pekerjaan tersebut sendiri karena sibuk dengan pekerjaan masing-masing.

c. Masih rendahnya loyalitas dan kerjasama antar pegawai sehingga belum terbentuk kerjasama tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Contohnya : pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu kebanyakan tidak mau meminta pertolongan kepada rekannya apabila merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga selalu ada pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan waktunya serta apabila pegawai yang merasa kesulitan meminta bantuan kepada rekannya seringkali menolak dengan alasan pekerjaannya belum selesai, serta bila ada sesuatu yang menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai jarang memberitahu rekannya sehingga tidak tercipta kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah yaitu :

bagaimana penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya?

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang di anut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit di ubah. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (Chatab, 2007:10), “Budaya Organisasi merupakan suatu sistem dari makna/arti bersama yang di anut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”. Sedangkan menurut Werther (1996) adalah “Produk dari semua fitur/karakteristik organisasi, para anggotanya, kesuksesan dan kegagalannya”. Sementara itu menurut Kreitner & Kinicki (Torang, 2014:106) “Budaya Organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi”.

Sulaksono (2019 : 3) mengemukakan bahwa : Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Milkovich dan Newman (Tobari, 2015 : 51) mengatakan bahwa ‘Budaya organisasi berasal dari para anggota

yang potensial, mereka menggunakan budaya untuk memperkuat gagasan, perasaan dan informasi yang sejalan dengan menghasilkan keunggulan’.

Wahab (Tobari, 2015 : 46) menyatakan bahwa ‘Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi’.

Robbins dan Timothy (Tobari, 2015 : 48) menyatakan bahwa : Budaya organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan organisasi.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah belief, value, norma dan system yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit di ubah.

Adapun dimensi budaya menurut Robbins (Chatab, 2007:27) yaitu sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)  
Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.
- b. Perhatian pada detail (*attention to detail*)

Tingkat seberapa jauh para anggota organisasi diharapkan untuk memperhatikan presisi, analisis, dan perhatian untuk detail.

- c. Orientasi hasil (*outcome orientation*)

Tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.

- d. Orientasi kepada para individu (*people orientation*)

Tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu didalam organisasi.

- e. Orientasi tim (*team orientation*)

Tingkat seberapa jauh aktifitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individual.

- f. Keagresifan (*aggressiveness*)

Tingkat seberapa jauh individu agresif dan kompetitif daripada easy going.

- g. Stabilitas (*stability*)

Tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo daripada perubahan organisasi.

## 2. Kecamatan

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif Negara Indonesia dibawah Kabupaten atau Kota. Sebuah kecamatan dipimpin oleh camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Dalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan

Daerah, Kecamatan tidak lagi merupakan satuan kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai perangkat daerah. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan. Hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yakni "Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan"

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dipimpin oleh camat. Sedangkan camat bermarkas dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana peneliti ingin menggambarkan suatu fenomena melalui fakta-fakta dalam bentuk kata-kata dan bahasa dengan memanfaatkan metode ilmiah yang berkaitan dengan Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. Teknik pengolahan/analisis data menggunakan tiga jalur analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan selama 8 bulan terhitung dari Bulan Agustus 2021 sampai Bulan Maret 2022 dengan jumlah informan

sebanyak 7 orang, terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasi Kesejahteraan Rakyat, Kasi Ekonomi Pembangunan, Kasi Pemerintahan, Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Upaya untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dilakukan dengan penelitian dengan menggunakan tujuh dimensi yaitu : Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), Perhatian pada detail (*attention to detail*), Orientasi hasil (*outcome orientation*), Orientasi kepada para individu (*people orientation*), Orientasi tim (*team orientation*), Keagresifan (*aggressiveness*), Stabilitas (*stability*).

### **1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*innovation and risk taking*)**

Salah satu unsur yang mempengaruhi inovasi dan pengambilan resiko dengan indikator adanya inovasi dari setiap anggota organisasi dalam mengembangkan budaya organisasi dan adanya kemampuan dalam pengambilan resiko dari setiap anggota organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu, dilihat dari inovasi setiap anggota organisasi yang sedang dikembangkan yaitu terkait dengan pelayanan namun pelayanan yang sedang dikembangkan tersebut belum

berjalan dengan maksimal. Selanjutnya untuk indikator pengambilan resiko dari setiap anggota organisasi yaitu semua anggota dalam hal pengambilan resiko memang sudah menaati peraturan yang sudah ada jadi semua anggota tidak bersikap seenaknya tetapi terkadang masih ada anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu yang masih tidak menaati aturan yang sudah ditetapkan.

Seperti yang disebutkan oleh Robbins (Maarif, 2017 : 136) 'Inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa'. Jadi dalam sebuah organisasi harus berinovasi karena merupakan sebuah gagasan baru terutama dalam pelayanan kepada masyarakat sehingga menjadikan organisasi tersebut lebih berkembang.

Hambatan pada dimensi inovasi dan pengambilan resiko yaitu anggaran yang sudah ada dan ditetapkan sesuai APBD yang terkadang dana tersebut masih terasa kurang, pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu yang masih menyepelkan terkait dengan pengembangan inovasi yaitu pelayanan. Dan pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu masih terbatas dengan peraturan yang ada terkait dengan pengambilan resiko.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada dimensi inovasi dan pengambilan resiko yaitu menyesuaikan anggaran yang sudah ditetapkan agar mencukupi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan

dengan cara membuat peraturan tersebut tidak menjadi sebuah halangan ketika akan melakukan pengambilan resiko dan tidak dijadikan batasan jika ingin melakukan hal tersebut, serta memberikan pengarah dan teguran kepada anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu agar tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

## **2. Perhatian pada detail (*attention to detail*)**

Salah satu unsur yang mempengaruhi perhatian pada detail dengan indikator adanya kemampuan anggota organisasi dalam memperhatikan kegiatan organisasi secara detail dan adanya kemampuan anggota organisasi dalam memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu dilihat dari kemampuan anggota organisasi dalam memperhatikan kegiatan yang ada belum semuanya mampu. Selanjutnya untuk indikator adanya kemampuan anggota organisasi dalam memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian kemampuan anggota organisasi dalam memperhatikan kegiatan yang ada belum semuanya mampu, mereka masih harus dibimbing oleh rekannya yang sudah mengerti bagaimana cara memperhatikan secara detail terhadap setiap kegiatan yang diselenggarakan

sehingga kegiatan tersebut dapat berjalan secara maksimal.

Seperti yang disebutkan oleh Sulaksono (2019 : 8) “Perhatian pada detail adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail”. Jadi setiap anggota organisasi harus mempunyai kemampuan memperhatikan kegiatan organisasi secara detail agar kegiatan organisasi berjalan dengan baik.

Hambatan pada dimensi perhatian pada detail anggota organisasi yang belum mempunyai kemampuan lebih dalam memperhatikan kegiatan organisasi sehingga kegiatan yang ada atau pekerjaan yang ada tidak diperhatikan dengan baik dan membuat pekerjaan tersebut menjadi lama terselesaikannya. Hambatan yang lain yaitu masih adanya pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu yang masih kurang cermat dan terkadang masih menanyakan ke pegawai yang lain terkait dengan pekerjaan dirinya, sehingga menjadi penghambat bagi pegawai yang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada dimensi perhatian pada detail yaitu mengadakan pembinaan dan pengarah kepada pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu supaya pegawai tersebut lebih memperhatikan kegiatan organisasi dan pimpinan di Kantor Kecamatan Kawalu berusaha untuk membuat pegawai yang

kurang mengerti terkait pekerjaannya menjadi lebih paham.

### **3. Orientasi hasil (*outcome orientation*)**

Salah satu unsur yang mempengaruhi orientasi hasil dengan indikator adanya kemampuan dalam menyediakan informasi terkait dengan hasil dari organisasi dan adanya pelatihan dan pengembangan untuk anggota organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu dilihat dari kemampuan anggota organisasi dalam menyediakan informasi sudah dilakukan dengan maksimal meskipun belum semuanya belum diposting di website yang ada, namun untuk informasi yang ditempel dipapan informasi sudah terlihat cukup jelas dan bisa dipahami oleh semua yang membutuhkan informasi tersebut. Selanjutnya kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu memang sudah dilaksanakan secara rutin setiap bulannya.

Seperti yang disebutkan oleh Sulaksono (2019 : 8) “Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”. Jadi sebuah organisasi harus lebih mengutamakan hasil dari organisasi tersebut agar hasil yang dicapai sangat memuaskan terutama dalam pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat.

Hambatan pada dimensi orientasi hasil yaitu informasi yang disampaikan melalui papan informasi ataupun website kurang jelas, dan pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu masih ada yang sering absen ketika diadakannya kegiatan pelatihan dan pengembangan karena mereka menganggap bahwa kegiatan tersebut tidak penting untuk diikuti serta merasa dirinya sudah mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada dimensi tersebut yaitu dengan cara memberikan bimbingan kepada anggota atau pegawai terkait dengan berusaha menyampaikan informasi melalui papan informasi dan website secara jelas dan dengan cara memberikan sanksi kepada anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan dan pelatihan tersebut.

### **4. Orientasi kepada para individu (*people orientation*)**

Salah satu unsur yang mempengaruhi orientasi kepada para individu dengan indikator adanya kemampuan dari setiap individu untuk mengemukakan identitas dirinya kepada anggota organisasi lainnya dan kemampuan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dengan memperhitungkan hasil kepada anggota organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu dilihat dari

kemampuan anggota atau pegawai dalam mengemukakan identitas dirinya atau beradaptasi dengan keadaan di Kantor Kecamatan Kawalu masih dapat dikatakan belum baik, dan pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu memang sudah mempunyai kemampuan dalam mengambil keputusan dengan memperhitungkan hasilnya akan seperti apa.

Seperti yang disebutkan oleh Sulaksono (2019 : 8) “Orientasi kepada para individu adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi”. Jadi didalam sebuah organisasi anggotanya harus mempunyai kemampuan beradaptasi dengan anggota lain supaya dalam mengambil keputusan tidak ada perselisihan dan mereka berhubungan dengan baik.

Hambatan pada dimensi orientasi kepada para individu yaitu masih ada anggota yang belum mempunyai kemampuan lebih dalam beradaptasi dengan anggota yang lain, kemudian pimpinan di Kantor Kecamatan Kawalu yang susah untuk ditemui karena ada kepentingan pekerjaan sehingga musyawarah harus ditunda terlebih dahulu.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada dimensi tersebut yaitu mengadakan bimbingan kepada semua anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu agar mereka mempunyai kemampuan lebih dalam mengemukakan identitas dirinya

dan dalam kemampuan beradaptasi dengan keadaan yang ada, serta mengatur jadwal kegiatan musyawarah tersebut baik dari pimpinannya maupun anggotanya agar kegiatan musyawarah tersebut waktunya tidak bersamaan dengan pekerjaan masing-masing dan mereka bisa menyempatkan waktu karena sudah ada jadwalnya.

#### **5. Orientasi tim (*team orientation*)**

Salah satu unsur yang mempengaruhi orientasi tim dengan indikator kemampuan anggota organisasi dalam kerjasama antar anggota organisasi dan adanya kerjasama tim didalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu dilihat dari kemampuan anggota atau pegawai dalam melakukan kerjasama antar anggota masih belum diterapkan dengan baik karena mereka masih terlihat saling mengandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian sudah melakukan kerjasama antar tim setiap ada pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersama-sama.

Seperti yang disebutkan oleh Sulaksono (2019 : 8) “Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu”. Jadi dalam sebuah organisasi harus ada kerjasama tim yang baik, di Kantor Kecamatan Kawalu sudah ada kerjasama yang

cukup baik meskipun belum sepenuhnya mempunyai kemampuan tersebut.

Hambatan pada dimensi orientasi tim yaitu masih ada anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu yang tidak menginginkan kerjasama dengan anggota yang lain dengan alasan jika adanya kerjasama sama saja dengan memberikan pekerjaannya tersebut ke anggota yang lain karena mereka merasa saling mengandalkan, kemudian kurang kompaknya anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu jika melakukan kerjasama antar kelompok sehingga membuat mereka saling mengandalkan.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu mengadakan bimbingan dan pengarahan secara rutin oleh pimpinan kepada anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu minimal satu minggu sekali agar anggota atau pegawai tidak mengulangi kesalahannya lagi.

#### **6. Keagresifan (*aggressiveness*)**

Salah satu unsur yang mempengaruhi keagresifan dengan indikator anggota organisasi harus agresif dalam menjalankan budaya organisasi agar organisasi menjadi lebih kuat dan anggota organisasi harus komprehensif dalam menerapkan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu dalam hal anggota organisasi harus komprehensif dalam menerapkan budaya organisasi belum

semuanya mempunyai kemampuan dan masih adanya kekurangan dan kemampuan anggota organisasi dalam menekankan dan menerima keadaan sebenarnya dari organisasi memang sudah cukup baik.

Seperti yang disebutkan oleh Sulaksono (2019 : 8) “Keagresifan adalah sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai”. Jadi setiap anggota organisasi harus mempunyai tingkat keagresifan dalam mengerjakan pekerjaannya agar pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Hambatan pada dimensi keagresifan yaitu belum adanya kesadaran dari setiap anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu bahwa menerapkan budaya organisasi, kemudian anggota organisasi sudah menerima satu pekerjaan dan akan menyelesaikan pekerjaan tersebut tetapi fasilitas yang ada di Kantor Kecamatan Kawalu seperti komputer/laptop yang ada kurang memadai dikarenakan ada yang rusak dan belum diperbaiki.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu memperbaiki atau menambah fasilitas yang kurang agar pekerjaan yang ada cepat terselesaikan, serta mengadakan pelatihan kemampuan kepada anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu mengenai pentingnya menerapkan budaya organisasi dalam sebuah organisasi.

## 7. Stabilitas (*stability*)

Salah satu unsur yang mempengaruhi stabilitas dengan indikator kemampuan anggota organisasi dalam menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan dan adanya kestabilan dan keseimbangan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu kemampuan anggota organisasi dalam menekankan dan menerima keadaan sebenarnya dari organisasi memang sudah cukup baik, kemudian dilihat dari kestabilan dan keseimbangan sebuah organisasi memang sudah cukup maksimal, namun pada kenyataannya pihak pemerintah kecamatan kawalu masih kurang puas dengan hasil dari organisasi tersebut karena dalam jumlah pegawainya yang masih kurang, setiap kepala tidak mempunyai staf pembantu sehingga harus menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri.

Seperti yang dikatakan oleh Sulaksono (2019 : 8) “Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan”. Jadi keadaan sebuah organisasi harus seimbang terutama dalam pertumbuhan organisasi tersebut. Keadaan di Kantor Kecamatan Kawalu belum sepenuhnya seimbang karena masih terdapat beberapa hambatan.

Hambatan pada dimensi stabilitas yaitu keadaan pertumbuhan organisasi yang terkadang turun naik dalam hal apapun seperti keadaan keuangan atau yang lainnya dan mengakibatkan anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu menjadi tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak adanya staf pembantu dari setiap kepala seksi sehingga harus menyelesaikan pekerjaannya.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu memaksimalkan pekerjaan dari setiap anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu supaya tidak terjadinya penurunan dari pertumbuhan organisasi tersebut, dan kestabilan dan keseimbangan sebuah organisasi memang sudah cukup maksimal, namun pada kenyataannya pihak pemerintah kecamatan kawalu masih kurang puas dengan hasil dari organisasi tersebut karena dalam jumlah pegawainya yang masih kurang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dapat disimpulkan belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari tujuh dimensi yang masih rendah didukung dengan indikator yang masih mengalami beberapa hambatan. Maka dari itu terdapat beberapa indikator permasalahan dalam pelaksanaan penerapan budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya seperti pada dimensi inovasi dan

pengambilan resiko yang masih belum mempunyai perkembangan terutama dalam pelayanan. Kemudian pada dimensi perhatian pada detail, dimensi orientasi hasil dan dimensi orientasi tim yang masih terdapat beberapa hambatan.

Hambatan-hambatan dalam penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu yaitu kurangnya anggaran untuk melakukan pengembangan inovasi di Kantor Kecamatan Kawalu, anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu masih belum mempunyai kesadaran terkait dengan pentingnya menerapkan budaya organisasi didalam sebuah organisasi, kurangnya kemampuan anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu dalam bekerjasama antar anggota organisasi, tidak stabilnya antara jumlah pekerjaan dengan anggota atau pegawai yang ada sehingga pekerjaan lama terselesaikannya, belum terlaksananya kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu secara rutin, kemampuan anggota organisasi yang masih kurang dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya berdasarkan hasil wawancara dan observasi yaitu dengan memaksimalkan anggaran yang ada, sehingga anggaran yang ada dapat

terbagi kedalam beberapa kegiatan termasuk kegiatan pengembangan inovasi yang sedang dilakukan, mengadakan bimbingan terhadap anggota atau pegawai di Kantor Kecamatan Kawalu terkait budaya organisasi agar mereka mengetahui makna dari budaya organisasi, mengadakan pelatihan kepada anggota mengenai kerjasama antar anggota organisasi, berusaha meminta pegawai atau anggota organisasi kepada Pemerintah Kota supaya keadaan organisasi menjadi stabil antara pekerjaan dan yang mengerjakan, berusaha melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan kegiatan secara rutin setiap satu bulan sekali serta sosialisasi kepada para anggota supaya giat dalam mengikuti pelatihan tersebut, melatih kemampuan anggota organisasi terkait dengan hal kerjasama dalam sebuah organisasi dengan cara membimbing para anggota atau mengadakan sosialisasi terkait pentingnya melakukan kerjasama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-Buku :**

- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Maarif, Muhammad Syamsul. 2017. *Manajemen Perubahan dan Inovasi : Upaya Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Bogor : IPB Press.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen*

- Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja.* Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta : Deepublish.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi.* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tobari. 2012. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan.* Yogyakarta : Deepublish.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi).* Bandung : Alfabeta.