

## **BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR DESA SANDINGTAMAN, KECAMATAN PANJALU KABUPATEN CIAMIS**

**Jusman Iskandar<sup>1)\*</sup>, Nadia Nuraeni<sup>2)</sup>, Nikita Oriza<sup>2)</sup>, Nira Adriani Setiawan<sup>2)</sup>,  
Panji Irawan<sup>2)</sup>**

*Universitas Garut<sup>1)</sup>, UIN Sunan Gunung Djati Bandung<sup>2)</sup>*  
*Email: jusmaniskandar@uniga.ac.id\**

### **Riwayat Artikel**

Diterima: 26 Juli 2022

Disetujui: 27 Agustus 2022

Diterbitkan: 11 September 2022

### **Abstract**

*Culture is a pattern of behavior developed by an organization that is learned when experiencing problems of external adaptation and internal integration. In the process of running government agencies, a commitment and organizational culture are needed that can have a positive impact in order to improve employee performance. Employee performance is an individual achievement of agency members whose role is very influential in determining the performance of government agencies. This study aims to describe the level of cultural effectiveness in improving the performance of employees of the Sandingtaman village office, Panjalu District, Ciamis Regency. The problem of this research is the organizational culture at the Sandingtaman village office, Panjalu District, Ciamis Regency to measure the extent to which organizational culture is one of the causes of improving employee performance processes. The research method used is a qualitative research method with a descriptive approach. Data collection techniques are observation, interview, and literature/documentation studies. The results of the study reveal that organizational culture has a high level of effectiveness in improving employee performance in Sandingtaman Village by promoting effective communication, and harmonious working relationships can improve the performance process of Sandingtaman Village employees.*

**Keywords:** *Culture, Government Agencies, Employee Performance*

### **Abstrak**

Budaya merupakan sebuah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajari ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam proses berjalannya instansi pemerintahan diperlukan suatu komitmen dan budaya organisasi yang dapat memberikan dampak positif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan prestasi individu anggota instansi yang perannya sangat berpengaruh dalam menentukan kinerja dari instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai tingkat keefektivan budaya dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor desa Sandingtaman, Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis. Masalah Penelitian ini adalah budaya organisasi pada kantor desa sandingtaman, Kecamatan Panjalu Kabupaten Ciamis adalah untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi menjadi salah satu penyebab untuk meningkatkan proses kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yakni dengan teknik observasi,

wawancara dan studi kepustakaan/dokumentasi. Hasil penelitian mengungkap bahwa budaya organisasi memiliki tingkat efektivitas yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Desa Sandingtaman dengan mengedepankan komunikasi efektif, hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan proses kinerja pegawai Desa Sandingtaman.

**Kata Kunci:** Budaya, Instansi Pemerintahan, Kinerja Pegawai

## A. PENDAHULUAN

Lingkungan merupakan salah satu faktor pendukung bagi suatu instansi pemerintahan dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik bisa tercapai jika lingkungan dalam suatu instansi sangat mendukung dan memberikan kenyamanan serta keamanan bagi karyawan. Maka dari itu, diperlukan suatu budaya organisasi yang bisa menjadi kunci pokok kesuksesan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Seperti yang dikatakan oleh Robbins (2001) budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi lain. Kemudian David (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Di Indonesia sendiri penerapan budaya organisasi tidak terlalu dipakai karena masih banyak instansi – instansi pemerintahan terutama di instansi pemerintahan desa yang jauh dari orang – orang berpendidikan tinggi. terkadang pegawai dalam suatu instansi ada pegawai yang hanya orang biasa tetapi pandai memainkan alat kantor tetapi tidak memiliki kemampuan dasar mengenai teori – teori menjalankan suatu organisasi atau instansi apalagi organisasi tersebut organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, selain harus memiliki budaya organisasi yang baik suatu instansi juga harus memiliki karyawan yang berkualitas dan berpendidikan tinggi atau minimal memiliki dasar – dasar mengenai tata cara mengelola suatu instansi pemerintahan karena nantinya akan mempengaruhi hasil akhir dari kinerja suatu instansi. Menurut Arifin (2004) melihat bahwa kinerja merupakan produk dari sebuah kemampuan dan motivasi seseorang (Engkus, 2019). Sedangkan menurut Yuniarsih dkk (2008) memandang bahwa kinerja adalah prestasi aktual yang ditunjukkan seseorang atau lembaga setelah menjalankan segala proses yang menjadi bagian tugas dan fungsinya (Engkus, 2019).

Kemudian menurut Keban (2004) kinerja merupakan serangkaian hasil yang didapatkan seseorang pegawai pada periode yang telah ditentukan, dan juga bukan berkaitan dengan karakter maupun sikap pegawai tersebut (Engkus, 2019). Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2002) terdiri dari kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap kooperatif. Suatu kinerja bisa dikatakan berhasil jika mampu memenuhi semua indikator tersebut (Engkus, 2019). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2010) adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, dan faktor lingkungan organisasi (Mangkunegara A. P., 2010).

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Ekologi Pemerintahan

Ekologi pemerintahan terdiri atas dua kata, yakni ekologi dan pemerintahan. Ekologi berasal dari bahasa Yunani “Oikos” yang artinya rumah atau tempat tinggal, atau dengan kata lain

lingkungan tempat organisme-organisme tinggal atau hidup. “Logos”, artinya ilmu. Ekologi mempunyai makna tergantung tentang organisme. Anonim (2018) menyebutkan bahwa “*Ecology is the study of how organisms interact with one another and with their physical environment. Organisme diperkenalkan pertama kali oleh Ernest Haeckel dari Jerman pada tahun 1896 yakni “The biogenetic law is a theory of development and evolution proposed by Ernest Haeckel in Germany in the 1860s”*”. Dengan demikian, prinsip dasar ekologi dengan mempertimbangkan ekosistem, habitat dan hubungan dengan biogeochemical (Odum, 1953).

Pemerintahan merupakan organisasi atau wadah orang yang mempunyai kekuasaan, mengurus kesejahteraan rakyat, dan pembangunan masyarakat dengan melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan dalam negara. Pemerintahan merupakan sebuah sistem yang dinamis di mana perubahan lingkungan terjadi dengan sangat cepat dan sulit diprediksi. Oleh karena itu, perlu suatu ilmu yang mempelajari interaksi komponen pembentuk sistem pemerintahan dengan lingkungannya, baik dalam segi internal maupun eksternalnya.

Pemerintahan berarti upaya atau kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah berupa penerapan kewenangan dalam bentuk penataan, pengaturan, pengamanan dan perlindungan terhadap masyarakat, penduduk dan seluruh rakyat dalam semua aspek kehidupan sosial, ekonomi, budaya, politik, keamanan dan ketertiban. Ekologi Pemerintahan adalah suatu ilmu yang mempelajari adanya proses saling memengaruhi sebagai akibat adanya hubungan normatif secara total dan timbal balik antara pemerintah dengan lembaga-lembaga tertinggi negara maupun antarpemerintah, vertikal-horisontal, dan masyarakatnya (Wulf, 2015).

Ekologi Pemerintahan dapat juga didefinisikan sebagai cabang ilmu pemerintahan yang mempelajari pengaruh lingkungan ruang dan waktu terhadap pemerintahan, baik sebagaimana adanya (*das sein*) maupun sebagaimana diharapkan (*das sollen*). Kajian ekologi pemerintahan dapat digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, memverifikasi gejala dan peristiwa yang berkaitan dengan hubungan timbal balik antara pemerintah dengan lingkungan sekitarnya. Kajian ekologi pemerintahan dengan memandang objek sebagai sebuah ekosistem. Cara pandang ini dilihat sebagai sebuah ekosistem yang memiliki sebuah lingkungan strategis tersendiri serta berinteraksi dengan lingkungannya.

### **Efektivitas**

Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Harbani Pasolong (2007) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Menurut Purwaningsih (2010) efektivitas dalam sudut pengguna adalah terpenuhinya keinginan dan harapan dari pencarian informasi yang mereka butuhkan. Sedangkan efektivitas dari sudut pandang perpustakaan adalah dapat memberikan pelayanan yang terbaik dengan prosedur dan mekanisme operasional yang dibenarkan sehingga tercapai suatu kepuasan yang telah ditetapkan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Robbins (2001) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya (David,

2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. WT Heelen dan Hunger (1986) secara spesifik mengemukakan sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan, yaitu: 1.) Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja ; 2.) Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan ; 3.) Membantu stabilitasi perusahaan sebagai suatu sistim sosial ; 4.) Menyajikan pedoman sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Akhirnya secara singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangat penting perannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif (Sopiah, 2008).

### **Indikator Budaya Organisasi**

Robbins (2001) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu: 1.) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko; 2.) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian; 3.) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu; 4.) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu; 5.) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu; 6.) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai; 7.) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Payaman (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Komponen kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, disamping para pegawai yang sedang bersaing, merekapun dapat menjadi penghambat berjalannya sebuah organisasi (Dedi Ishak, 2017) Menurut (Mangkunegara, 2002) indikator kinerja yaitu: a.) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis; b.) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya; c.) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi; d.) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: a.) Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; b.) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

William Stern dalam Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Faktor Individu secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor Lingkungan Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2010). Mathis dan Jakson (2011) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: a.) Kuantitas *output*; b.) Kualitas *output*; c.) Jangka waktu *output*; d.) Kehadiran di tempat kerja; e.) Sikap kooperatif.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi suatu organisasi. Menurut Andreas Lako (2006) fungsi budaya organisasi untuk: 1.) Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi; 2.) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi; 3.) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama; 4.) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen; 5.) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai; 6.) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik. (Andreas, 2006)

Budaya kerja yang ada di perusahaan sebagai suatu “strategi” organisasi dibentuk oleh beberapa variabel. Setiap variabel memiliki karakteristik yang unik. Noe dan Mondy mengidentifikasi dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya kerja dalam suatu organisasi. Pertama, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi: a.) Misi, visi, rules, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu (*founders*); b.) Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin; c.) Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja; d.) Gaya kepemimpinan manajer lini; e.) Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, otonomi, dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik/kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan.

Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan social, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi (Andreas, 2006). Wirawan (2010) menyebutkan dimensi budaya kerja internal meliputi asumsi-asumsi: a.) *Locus control*, Misalnya apakah karyawan dapat mengontrol output tindakan mereka atau tidak; b.) Sifat penurut (*malleability*), apakah sifat pegawai dapat dirubah atau tidak; c.) Orientasi ke masa depan (*futuristic orientation*), pegawai dalam merencanakan tindakannya berorientasi pada masa depan atau tidak; d.) Proaktivitas/reaktivitas (*proactivity/reactivity*), Mengenai apakah pegawai mengambil inisiatif personal atau sekedar bereaksi terhadap permintaan ekstern ketika mencoba objektif pekerjaannya atau tidak; e.) Pencari tanggung jawab (*responsibility seeking*), pegawai menerima dan mencari tanggung jawab dalam pekerjaannya atau tidak atau tidak; f.) Partisipasi (*Participation*), pegawai lebih menyukai delegasi pada semua level dan senang dikonsultasikan mengenai sesuatu yang berhubungan dengan mereka; g.) Kewajiban kepada orang lain (*obligation toward others*), pegawai merasa berkewajiban untuk memenuhi kewajiban mereka kepada orang lain di tempat kerja.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami gunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan berbagai data yang telah dikumpulkan melalui teknik observasi, studi kepustakaan, dan wawancara. Data yang kami dapatkan berupa data deskriptif yang menyediakan berbagai informasi dengan menyebutkan ciri – ciri, kebiasaan, atau perilaku dari narasumber ataupun informan. Kemudian data tersebut dikembangkan dan diperdalam demi mendapatkan data yang akurat dan tepat sehingga bisa memberikan hasil yang asli tanpa memalsukan informasi apapun (Wirawan, 2010).

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Sandingtama berdiri sejak tahun 1912 yang berasal dari dua bua dusun yaitu Sanding dan Citaman. Desa Sandingtaman terletak pada ketinggian 140 MDPL dan pusat pemerintahan bertempat di Jalan Panjalu – Kawali No. 84 yang berjarak sekitar 6 km dari Ibukota Kecamatan. Sumber daya alam yang ada di Sandingtaman ini meliputi luas wilayah sekitar 692,400 H, batas wilayah : Utara Ciomas, Selatan desa Tanjungsari, Barat desa Ciomas, Timur berupa rawa, dengan ketinggian dari permukaan air laut 140 MDPL. Suhu rata – rata harian sekitar 23 – 28 derajat *Celcius*.

Jumlah penduduk yang ada di desa Sandingtaman berjumlah 6.217 orang dengan jumlah penduduk laki – laki sebanyak 3.024 orang dan jumlah penduduk wanita sebanyak 3.193 orang. Jumlah keluarga sejahtera 1268 KK dan jumlah pra keluarga sejahtera 498 KK. Penduduk yang hidup di Desa Sandingtaman ini rata – rata berprofesi sebagai petani, buruh tani, pedagang keliling, sedangkan untuk masyarakat yang bekerja sebagai PNS labih sedikit. Dibawah ini disajikan mengenai jumlah penduduk yang ada di Desa Sandingtaman, yaitu :

Tabel 1. Jumlah  
2014

Penduduk Tahun

No.	Nama Dusun	Jumlah Penduduk		
		Laki - laki	Perempuan	total

ARTIKEL

1.	Karoya	342	360	702
2.	Cipicung	172	185	357
3.	Nanggela	469	490	959
4.	Sanding	493	510	1003
5.	Citaman	702	732	1434
6.	Sindangjaya	310	320	630
7.	Cidarma	536	596	1132
<b>Jumlah</b>				<b>6217</b>

(Sumber: sandingtaman.sideka.id>profil, 2021)

Kemudian karena Desa Sindangtaman merupakan Desa Pertanian, maka sebagian besar penduduknya berprofesi sebagai petani. Selengkapnya bisa dilihat dari tabel dibawah mengenai jumlah penduduk yang berprofesi sebagai petani, pedagang, PNS, buruh dan lainnya.

Tabel 2. Tingkat

Pekerjaan Tahun 2014

<b>Petani</b>	<b>Pedagang</b>	<b>PNS</b>	<b>Buruh</b>	<b>Lainnya</b>
605	300	68	2100	3993

(Sumber: sandingtaman.sideka.id>profil, 2021)

Ada pun pada tingkat pemerintahan umum yang ada di desa Sindangtaman meliputi pelayanan kependudukan, pemakaman, perizinan, dan ketentraman hansip. Pelayanan kependudukan dilaksanakan setiap hari jam kerja kadang kala ada juga penduduk yang datang pada sore atau malam hari, hal ini bisa dimaklumi karena mayoritas penduduk adalah petani atau buruh tani sehingga kesibukan bekerja seharian. Pemahaman mengenai jam kerja kantor masih kurang.

Di setiap lokasi di Desa Sindangtaman tersedia tempat pemakaman tetapi tidak ada tim khusus yang menangani hal ini. Proses pemakaman dipimpin oleh ulama setempat dan dilaksanakan secara gotong royong oleh warga. Perizinan diantaranya adalah izin keramaian dan izin tinggal. Izin keramaian diwajibkan bagi kegiatan yang bisa mendatangkan massa dalam jumlah banyak. Sedangkan izin tinggal diberlakukan kepada warga asing yang bertamu lebih dari 24 jam atau menginap terutama jika bukan keluarga dekat dengan warga..

Satuan linmas memiliki anggota sebanyak 32 anggota personel aktif dan siap sewaktu – waktu jika ada kegiatan yang bersifat lokal atau skala kecil. Untuk pengamanan sala sedang dan besar linmas dibantu dari POLSEK dan KORAMIL. Secara administratif Desa Sandingtaman terbagi kedalam tujuh Dusun namun pemukiman penduduk hanya terbagi dalam 15 blok wilayah selatan dan utara. Wilayah selain selatan dari barat blok Alba tempat dimana kantor desa berada, masuk ke dusun Karoya, dusun Cipicung, blok Sarongge, dusun Nanggela, blok Neglasari, blok Sikluk, dusun Sanding, blok Cibeunyeur, blok Sukatingal, dusun Citaman, blok Citaman Kolot, blok Sukamulya, dusun Sindangjaya, dan dusun Cidarma. Untuk lebih mengenal tentang Desa Sindangtaman ini, kita bisa melihat tabel dibawah mengenai para pejabat desa yang saat ini menjabat, yaitu :

Tabel 3. Struktur Pemerintah Desa Sandingtaman Kec. Panjalu, Kab. Ciamis Tahun 2021

ARTIKEL

No.	Nama	Jabatan	Kadus
1	Drs. H. Ili Irfan Nawawi	Kepala Desa	-
2	Hidayat Herditia	Sekretaris Desa	-
3	Aan Nurhasanah	Kaur TU/Umum	-
4	Agus Hermawan	Kaur Keuangan	-
5	Riri Rahmawati	Kaur Perencanaan	-
6	Teguh Megaluh	Kasi Pemerintahan	-
7	Fazar H. Ramadhan	Kasi Kesejahteraan	-
8	Lili Sadili	Kasi Pelayanan	-
9	Idang B Sansudin	Kepala Kewilayahan	Karoya
10	Ading Sutardi	Kepala Kewilayahan	Cipicung
11	Tatang Saprudin	Kepala Kewilayahan	Nanggela
12	Heri Latip	Kepala Kewilayahan	Sanding
13	Osep S, S.Pd	Kepala Kewilayahan	Citaman
14	Wawan Hermawan	Kepala Kewilayahan	Sindangjaya
15	Cece Herawan	Kepala Kewilayahan	Cidarma

(Sumber: Kantor Desa Sandingtaman, 2021)

Dengan melihat berbagai aspek, peneliti melangsungkan penelitian di Desa Sindangtaman dengan melakukan wawancara yang kemudian menghasilkan beberapa informasi dan data penting mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Sandingtaman. Berdasarkan hasil penelitian terhadap “Efektivitas Budaya Organisasi dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki tingkat efektivitas yang tinggi terhadap kinerja pegawai kantor khususnya di Desa Sandingtaman. Dapat dipahami dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai kantor desa yaitu Bapak Fazar Hary Ramadhan selaku Kepala Seksi Kesejahteraan menjelaskan bahwa terjadi perubahan kinerja pegawai yang signifikan yang disebabkan oleh budaya organisasi dimana pegawai menjadi memiliki rasa peka terhadap perubahan di lingkungannya, terbuka terhadap gagasan inovatif, penekanan pada produktivitas, profesional terhadap pelayanan dan peningkatan sumberdaya pegawai kantor desa.

Budaya organisasi sangat menunjang dalam mencapai kinerja yang maksimal dengan diberikannya fasilitas pegawai seperti sarana olahraga di kantor, kegiatan olahraga bersama yang diselenggarakan oleh Kantor kecamatan untuk meningkatkan silaturahmi serta memberikan hiburan terhadap pegawai antar desa. Disamping fasilitas serta sarana yang diberikan oleh desa sangat tercukupi, tentunya harus ada keseimbangan dengan kinerja pegawai yang maksimal. Hal itu terbukti di Kantor Desa Sandingtaman bahwa tugas pokok terlaksanakan dengan baik dan sesuai target, pola komunikasi efektif, hubungan kerja yang harmonis serta peluang karir yang sangat baik. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Kecamatan Panjalu terhadap pegawai-pegawai desa yang selalu menyesuaikan dengan perubahan yang sedang terjadi.

Pola komunikasi yang baik dan efektif antar kantor desa dengan masyarakat, adanya grup Whatsapp antar pegawai kantor desa dengan para ketua RT dan RW memberikan kerjasama yang baik antar pihak, tentunya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat tentu kepuasan masyarakat berbeda-beda, apabila terdapat pelayanan yang kurang menurut pandangan masyarakat selalu dikomunikasikan dengan baik terhadap kantor desa melalui grup WhatsApp atau mendatangi langsung ke kantor desa. Pegawaipun selalu cepat tanggap terhadap keluh-kesah masyarakat mengingat bahwa pentingnya memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat meskipun dengan keterbatasan pegawai desa, pelayanan tetap harus maksimal.

Dengan adanya evaluasi yang diberikan dari masyarakat akan menjadi bahan pertimbangan para pegawai kantor untuk lebih mengerti dengan perubahan lingkungan sekitar serta memaksimalkan kinerja pegawai kantor untuk terus menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, dan memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat Desa Sandingtaman. Maka dari itu budaya organisasi sangat efektif jika diterapkan dalam setiap instansi. Namun, karena budaya organisasi yang diciptakan setiap instansi berbeda – beda maka dalam pencapaian hasil dan kinerja pegawainya pun pasti berbeda – beda. Sedangkan untuk Desa Sandingtaman ini budaya organisasi yang diterapkan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga bisa dikatakan bahwa efektivitas budaya organisasi di kantor Desa Sandingtaman ini sangat tinggi dalam pencapaian tujuan instansi dan meningkatkan kinerja pegawai.

## **E. SIMPULAN**

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberikan perubahan dalam suatu instansi pemerintahan seperti kantor desa pemberi layanan. Menciptakan budaya organisasi yang baik dan bagus sangat efektif dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi yang dimiliki oleh kantor Desa Sandingtaman ternyata sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan dan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga mampu mencapai target yang telah diinginkan. Ini membuktikan bahwa pentingnya suatu instansi memiliki budaya organisasi karena dengan menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan tempat bekerja akan memberikan dampak yang positif bagi para pegawai yang bekerja di suatu instansi. Tingkat efektivitas dari adanya budaya organisasi di kantor Desa Sandingtaman ini sangat tinggi dimana para karyawan menjadi lebih giat dan aktif dalam melaksanakan tugasnya, menjadi karyawan yang peka terhadap perubahan lingkungan, bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan mampu memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

## REFERENSI

- Andreas, L. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anonim. (t.thn.). Diambil kembali dari *What is ecology?* [https:// www.khanacademy.org/science/biology/ecology/intro-to-ecology/a/ what-is-ecology](https://www.khanacademy.org/science/biology/ecology/intro-to-ecology/a/what-is-ecology)
- David, F. R. (2004). *Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro*. Jakarta: Prehalindo.
- Engkus, E. (2017). Administrasi Publik dalam Perspektif Ekologi. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(1), 91-101.
- Engkus, E., & Ulfah, N. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Ministrate: Jurnal Birokrasi dan Pemerintahan Daerah*, 1(1), 39-61.
- H, E. (2013, desember 3). *Generelle Morphologie der organismen [General Morphology of the Organism]*. Diambil kembali dari <http://www.biodiversitylibrary.org/item/22319#page/11/mode/1up>
- Ishak, D., Maolani, D. Y., & Engkus, E. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. *JISPO Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 7(2), 101-120.
- Jackson, R. L. (2011). *manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2002). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Payaman. (2005). *Manajamen*. Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons. .
- Setiawan handrik. 2013. *Efektivitas Kegiatan Orientasi Perpustakaan (Studi Eksplanatif Tentang Efektivitas Kegiatan Orientasi Perpustakaan Terhadap Pemanfaatan Layanan Pada Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya)*.5.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wulf, A. (2015). *The forgotten father for environmentalism*. Diambil kembali dari [https:// www.theatlantic.com/science/archive/2015/12/the-forgotten-father-of- environmentalism/421434/](https://www.theatlantic.com/science/archive/2015/12/the-forgotten-father-of- environmentalism/421434/).