

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KABUPATEN SUBANG**

Sugiyono, Rosa Maulida Sutrisna, Fida Devi Aryanti, Endrat Komalasari

Dosen Tetap Program Pascasarjana Universitas Subang¹, Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Subang², Mahasiswa Pascasarjana Universitas Subang³
Mahasiswa Pascasarjana Universitas Subang⁴

agiono40@gmail.com, rossamaulidasutrisna@gmail.com,
fidadeviaryanti19@gmail.com, endratkomalasari15@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji. Terdapat variabel yaitu budaya organisasi yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Subang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan melakukan pengamatan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang terkait dengan variabel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor BPBD Kabupaten Subang yaitu sebanyak 59 yang pada Kantor BPBD Kabupaten Subang. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* yaitu dengan cara acak sederhana. Dimana peneliti melakukan undian secara acak untuk memperoleh jumlah sampel sebanyak 59 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Subang, Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko mempunyai nilai koefisien paling besar, sehingga variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibanding dengan variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Subang Regency BPBD employee performance is a very important issue to study. There is a variable, namely the organizational culture that is suspected of influencing the performance of the Subang Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD) employees. This study aims to find out and analyze how much influence organizational culture has on the performance of BPBD Subang Regency employees. The type of research used is a quantitative method using a type of quantitative research by making observations using a questionnaire to collect data related to research variables. The population in this study were employees of the Subang Regency BPBD Office, namely 59 at the Subang Regency BPBD Office. The sampling technique is simple random sampling, namely by means of simple random. Where the researchers conducted a random lottery to obtain a total sample of 59 people. The results showed that organizational culture

influenced employee performance at the BPBD Office in Subang Regency. The results of the multiple linear regression test showed that the regression coefficients for the variable innovation and courage to take risks had the greatest coefficient value, so that the variable innovation and courage to take risks were the most dominant variables influencing employee performance compared to other variables.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia dinyatakan sebagai salah satu negara yang paling rentan terhadap bencana oleh Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Strategi Internasional Pengurangan Resiko Bencana (UN-ISDR). (Oktaviani et al., 2019) Hal ini disebabkan karena Indonesia berada tepat pada pertemuan 3 lempang utama dunia yaitu lempeng eurasioa, pasifik dan indoasutralia. Indonesia memiliki wilayah perairan yang besar sehingga dikenal sebagai salah satu Negara maritim. Menurut fakta 2/3 wilayah Indonesia berupa perairan dan garis pantai Indonesia mencapai 18.000 km terpanjang kedua setelah Kanada.(Wahyunengseh & Hastjarjo, 2021)

Menurut data yang dikeluarkan oleh BPBD Kabupaten Subang pada tahun 2019 kejadian bencana di Kabupaten Subang 29 kejadian bencana sementara itu pada tahun 2020 bertambah menjadi 32 kejadian. Semakin meningkatnya kejadian bencana di Subang dari tahun ke tahun membuat perhatian peneliti dalam proses penanggulangannya. Provinsi Jawa Barat merupakan daerah yang rawan akan berbagai macam bencana. Kondisi daerah Provinsi Jawa Barat khususnya Kabupaten Subang yang memiliki geografis, geologis, hidrologis dan demografis yang memungkinkan terjadi berbagai macam bencana, baik yang disebabkan oleh faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia yang menyebabkan timbulnya korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan

dampak psikologis yang dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan nasional. Dari data wilayah yang sering terkena dampak bencana di atas menggambarkan bahwa terdapat permasalahan serius terkait dengan penyebab terjadi bencana.

Banyak kerugian yang diakibatkan oleh bencana yang dimulai dari kerugian materi serta menimbulkan korban jiwa, maka penanganan masalah bencana ini harus dilakukan dengan serius. Pasalnya bencana ini dapat mengganggu proses pembangunan yang telah direncanakan pemerintah dalam rencana pembangunan jangka panjang ataupun rencana pembangunan jangka. Panjang bahkan rencana pembangunan jangan menengah daerah. Permasalahan penanggulangan bencana banjir tampak semakin berat dan kompleks, hal ini sesuai dengan data yang dikeluarkan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat yang menyebutkan bahwa kejadian bencana di Jawa Barat dari tahun 2017 terdapat 1.200 kejadian, jumlahnya terus meningkat menjadi 1.500 kejadian pada tahun 2018 dan terakhir pada tahun 2021 mencapai 2.400 kejadian. Hal ini dikarenakan seluruh wilayah Provinsi Jawa Barat mempunyai potensi bencana yang sama, begitupun dengan wilayah Kabupaten Subang yang juga memperlihatkan peningkatan kejadian bencana dari tahun ke tahun sehingga membutuhkan perhatian khusus dan urgent dari semua pemangku kepentingan yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah selaku

Lembaga pemerintah yang berwenang dalam penanggulangan bencana.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan diperoleh bahwa kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Subang tergolong belum maksimal. Rata-rata nilai sasaran kinerja pegawai masih kurang dari 80%, belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk perwujudan *good govermence* yaitu 80%. Berkenaan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pada BPBD sendiri penilaian SKP yang digunakan adalah Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, n.d.) Dalam pelaksanaannya di BPBD nilai yang didapatkan belum mencapai nilai maksimal. Kemudian fakta lainnya adalah jumlah pegawai BPBD yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan Penanggulangan Bencana yang diselenggarakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Nasional yang belum mencapai 100%. Status kepegawaian anggota BPBD Kabupaten Subang yang 34% berstatus tenaga sukarelawan. Total pendapatan setiap bulan yang bagi tenaga sukarelawan yang masih UMR. Kemudian total tunjangan daerah yang di dapat oleh tenaga kepegawaian dengan status PNS yang juga besarnya dan proses

pencairan yang berbeda-beda setiap bulan.

Kejadian lainnya adalah angka rerata keterlambatan pegawai masuk dan pulang kantor mencapai +25,94 menit. Rata-rata pegawai yang tidak mengikuti apel 20% dari total keseluruhan pegawai. Rata-rata pegawai yang tidak mengikuti apel 20% dari total keseluruhan pegawai BPBD. Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti pada BPBD. Hal ini akan berdampak pada kualitas dari instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target 100%. Dalam penanggulangan bencana tersebut, kinerja organisasi dalam hal ini Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Subang sebagai koordinator dan lembaga yang berwenang dan bertugas di bidang kebencanaan dituntut untuk bekerja secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Subang?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa inggris) yang berarti hasil pekerjaan (presentasi kerja). Namun sebenarnya kinerja ini mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Dengan demikian maka kinerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut juga bisa

dipahami kinerja itu berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Akbar, 2018)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rifkhan, 2018). Kinerja merupakan suatu istilah yang mengekspresikan hubungan antara input dan output dan kadang kala secara formal dikatakan bahwa kinerja adalah *the amount of input per unit of output*. Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. (Wibowo, 2016)

Tercapainya tingkat kinerja yang tinggi biaya akan turun, dengan demikian membuka kemungkinan untuk menaikkan daya saing organisasi di pasar luar negeri, memungkinkan terjadi perluasan produk dan timbul organisasi-organisasi baru karena timbulnya pasar yang lebih luas. Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan. Menurut Tamarengki (Tamarengki et al., 2019) terdapat beberapa unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu:

1. Kesetiaan. Kesetiaan disini merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Ketaatan. Ketaatan adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku.
5. Kejujuran. Kejujuran adalah kesanggupan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.
7. Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan.
8. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk melaksanakan tugas pokok.

Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan

masalah yang dihadapinya. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Sedangkan menurut Kreitner Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. (Pabundu, 2010)

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Em Griffin, 1998). Budaya organisasi adalah system nilai (apa yang penting) dan kepercayaan (bagaimana hal-hal bekerja) yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (cara kita mengerjakan hal-hal disini).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail
Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
4. Orientasi hasil.
Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada

teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

5. Orientasi tim.
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, bukannya individu.
6. Keagresifan.
Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan.
Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian analitik merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variable. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi yang berhubungan dengan kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

HASIL PENELITIAN

1) Pengaruh Inovasi dan keberanian mengambil risiko terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Hasil penelitian variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko (X1) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Subang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung 5.800 lebih besar dari t tabel -3.213 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variable inovasi dan keberanian mengambil risiko diterima. Dengan adanya inovasi dan keberanian mengambil risiko dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang

menyatakan inovasi dan keberanian mengambil risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Winowod (2018) dimana inovasi dan keberanian mengambil risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Winowod et al., 2018) Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadhiansah (2020) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, merupakan sejauh mana karyawan didorong buat bersikap inovatif serta berani mengambil resiko dalam penerapan pekerjaan (Robbins, 2017) (Ilham Ramadhiansah et al., 2020). Di BPBD Kabupaten Subang terdapat inovasi dan keberanian mengambil risiko sehingga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh perhatian pada hal rinci dan detail terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Hasil penelitian variabel perhatian pada hal-hal rinci (X2) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung 4.429 lebih besar dari t tabel -3.213 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya perhatian pada hal-hal rinci diterima.

Dengan adanya perhatian pada hal-hal rinci dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perhatian pada hal-hal rinci berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan

demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Amayati (2017) dimana perhatian pada hal-hal rinci berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jamaluddin et al., 2017) Perhatian pada hal-hal rinci, berarti sejauh mana karyawan diharapkan melaksanakan presisi, analisis, serta atensi pada hal-hal detail (Robbins, 2017). Di BPBD Daerah Kabupaten Subang terdapat perhatian pada hal-hal rinci hal ini karena BPBD Kabupaten Subang para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selalu berusaha teliti dan cermat dalam setiap melaksanakan pekerjaannya, sehingga variabel ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik budaya organisasi kedua yang ditemukan di BPBD Kabupaten Subang yaitu perhatian pada hal-hal rinci. Hal tersebut tergambar dari jawaban-jawaban para responden. Meskipun BPBD telah memberikan deskripsi pekerjaan masing-masing bagian sesuai dengan posisinya, hal tersebut tidak menjadikan pegawai melakukan pekerjaannya tanpa melakukan pemeriksaan ulang dan pelaporan kepada atasan. Hal-hal yang biasa dilakukan para karyawan setelah menyelesaikan tugas mereka di antaranya me-review (mengecek kembali) hasil pekerjaannya kembali, melaporkan kepada atasan, melakukan evaluasi, membuat inovasi dan strategi baru untuk pekerjaan selanjutnya, brain storming bersama apabila mendapati pekerjaan yang sama seperti yang telah dilakukan sebelumnya, dan merekapitulasi hasil kerja. Gayung bersambut, BPBD juga sama-sama

berperan aktif dengan memberikan feedback dan melakukan pengecekan ulang terhadap kinerja pegawai. Hal ini tergambar dari jawaban seluruh responden yang sepakat bahwa atasan mereka melakukan pengecekan ulang dan memberikan feedback terhadap hasil kerja masing-masing karyawan. Hal ini terkait dengan kepuasan masyarakat karena atasan bertanggung jawab sekali dalam hal pelayanan yang diberikan oleh BPBD kepada masyarakat Kabupaten Subang. Hubungan yang baik antara pegawai dan atasan akan membentuk iklim bekerja yang kondusif. Saling mendukung pekerjaan satu sama lain juga sangat diperlukan. Dengan melakukan double check pekerjaan kepada atasan dan diimbangi dengan pemberian koreksi serta feedback oleh atasan menandakan komunikasi di antara keduanya berjalan dengan baik. Semakin banyak melakukan diskusi semakin rinci pula hal-hal yang diperhatikan. Hal ini sangat berdampak positif terutama dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3) Pengaruh orientasi pada hasil terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Hasil penelitian variabel orientasi hasil (X3) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Subang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung 3.030 lebih besar dari t tabel -3.213 dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05, artinya orientasi hasil diterima. Sehingga orientasi hasil dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa orientasi pada hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Kadafi (2010) yang menyatakan bahwa orientasi hasil berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kadafi, 2010) Pada orientasi hasil semua anggota harus mengetahui sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil disbanding pada metode dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (Robbins, 2017). Penemuan hasil penelitian ini belum membuktikan pegawai di BPBD Kabupaten Subang mempunyai motivasi peningkatan hasil kerja dan meningkatkan keefektifan kerja sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Orientasi hasil dapat memberikan kendali atau kontrol dalam proses kerja di dalam suatu organisasi. Para responden mengedepankan prinsip melayani pelanggan sesuai dengan permintaan. Apabila sebuah BPBD memiliki prinsip tersebut, maka hasil kerja antarproyek kemungkinan akan berbeda, sehingga hasil kerja yang dahulu kemungkinan hanya bisa digunakan sebagian. Hal tersebut menuntut pegawai untuk selalu dinamis dalam berkreasi apalagi perusahaan bergerak di bidang publikasi sehingga apa yang ditampilkan ke publik haruslah sempurna sehingga kesalahan-kesalahan sebisa mungkin diminimalisir.

Hal-hal yang dilakukan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat di antaranya bersikap cermat, bersikap teliti, bertanggung jawab, membuat storyboard sebelum proses produksi dilakukan, membaca brief terlebih dulu dan sering melakukan crosscheck, mengikuti arahan dan kemauan masyarakat, sharing dengan tim (menerima kritik dan saran dari tim), menggali informasi sedetail mungkin dari masyarakat, menjalin hubungan baik dengan masyarakat, mengerjakan sesuai deadline, petunjuk

keinginan, sedikit menggunakan teknik (mengatasi situasi kondisi yg mungkin berbeda di lapangan), mempelajari dan memahami keinginan masyarakat dengan sangat baik agar tidak terjadi hal yg tidak diinginkan meskipun hal kecil, membuat kerangka (storyline), mengikuti briefing, memahami apa yang diinginkan masyarakat, mendiskusikan dengan atasan apa sudah sesuai dengan keinginan masyarakat, dan berkreasi tanpa improvisasi berlebihan. Sebagai tindakan timbal balik, atasan juga selalu memberikan feedback. Hal-hal yang dilakukan atasan di antaranya menegur, memberi sanksi, merevisi, memberi nasihat dan saran supaya tidak terulang di kemudian hari, dan memberi masukan sebagai pertimbangan perbaikan.

4) Pengaruh orientasi pada orang terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Hasil penelitian variabel orientasi orang (X4) di BPBD Kabupaten Subang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung 4.110 lebih besar dari t tabel -3.213 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05, artinya orientasi orang diterima. Sehingga orientasi orang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa orientasi orang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Amayati (2017) dimana orientasi orang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam orientasi orang, harus mengetahui sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memikirkan dampak dari hasil tersebut atas orang

yang terdapat di dalam organisasi (Robbins, 2017).

Hal ini disebabkan karena BPBD Kabupaten Subang yang pada dasarnya segala bentuk keputusan yang diambil oleh seorang pimpinan harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan kesanggupan para pegawai dalam menjalankan keputusan tersebut. Terkait dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh BPBD, umumnya responden sepakat bahwa kebijakan-kebijakan tersebut telah menguntungkan pegawai. Beberapa menyatakan dengan mutlak, beberapa menyatakan terkadang menguntungkan terkadang tidak menguntungkan, dan hanya sebagian kecil yang menyatakan tidak menguntungkan. Di BPBD selain menjaga hubungan masyarakat eksternal juga harus memperhatikan juga employee relations. Employee relations merupakan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh BPBD untuk membangun komunikasi yang efektif di antara pegawai. Untuk mencapai tujuan BPBD, komunikasi yang baik sangat diperlukan. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah BPBD harus mampu menampung aspirasi pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan dari jawaban responden bahwa BPBD sudah mampu menampung aspirasi pegawai yaitu dengan cara mendengarkan saran-saran dari pegawai ketika melaksanakan evaluasi dengan pendekatan informal seperti mengajak karyawan makan-makan. Disimpulkan dari jawaban dari para responden, mereka bisa mendeskripsikan langkah-langkah aktual yang dilakukan BPBD untuk menampung aspirasi pegawai.

5) Pengaruh orientasi pada tim terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Hasil penelitian variabel orientasi tim (X5) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Subang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung 3.799 lebih besar dari t tabel -3.213 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya orientasi tim diterima. Dengan adanya orientasi tim dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa orientasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hakim (2013) yang menyatakan bahwa orientasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Orientasi tim, merupakan sejauh mana kegiatan atau aktivitas kerja di organisasi pada tim dibanding pada individu-individu (Robbins, 2017). Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Subang terdapat orientasi pada tim sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena BPBD Kabupaten Subang selalu menjaga kekompakan dan kebersamaan antar pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaan. Setiap pegawai dituntut untuk aktif dan mampu bekerja dalam sebuah tim kerja dengan baik, kerja tim lebih diutamakan karena jauh lebih efisien. Secara umum para responden menyatakan bahwa ketika melaksanakan pekerjaannya, mereka bekerja dengan tim. BPBD membagi tugas sebelum pelaksanaan event sesuai dengan kemampuan dan bagian masing-

masing pegawai secara adil. Besar tanggung jawab tugas yang diberikan juga telah disesuaikan agar pegawai tidak merasa terbebani dan tugas benar benar ditangani dengan oleh pegawai yang kompeten. Hal yang tak kalah penting yaitu pimpinan selalu melaksanakan briefing atau pengarahan kepada semua kru yang akan terlibat langsung dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa BPBD telah memiliki ritme kerja yang telah terorganisir dengan baik. Di awal, para pegawai dibagi menjadi tim kerja tertentu dan diberikan *job description* sesuai bagian atau keahliannya masing-masing. Kemudian, karyawan diberikan pembekalan dari proses briefing untuk menyamakan persepsi sehingga tercipta hasil yang sesuai dengan harapan. BPBD juga tidak memaksakan SDM yang ada untuk melakukan pekerjaan di luar tupoksi atau kapasitas masing-masing pegawai dengan cara telah menyesuaikan besaran tanggung jawab masing-masing pegawai sesuai dengan kompetensi dan keahliannya

6) Pengaruh keagresifan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Hasil penelitian variabel keagresifan (X6) di BPBD Kabupaten Subang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung -0.943 lebih kecil dari t tabel -3.213 dengan nilai signifikansi 0,350 lebih besar dari 0,05, artinya keagresifan ditolak. Dengan adanya keagresifan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa keagresifan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini sesuai

dengan hasil penelitian yang dilakukan Amayati (2017) dimana keagresifan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2013) yang menyatakan bahwa keagresifan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keagresifan, merupakan sejauh mana orang bersikap agresif serta kompetitif dibanding santai (Robbins, 2017).

7) **7) Pengaruh kestabilan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang**

Hasil penelitian variabel stabilitas (X7) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Subang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung -1.301 lebih kecil dari t tabel -3213 dengan nilai signifikansi $0,199$ lebih kecil dari $0,05$, artinya stabilitas ditolak. Dengan adanya stabilitas tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai atau mendukung hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa stabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amayati (2017) dimana stabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan atau aktivitas organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan perkembangan (Robbins, 2017). Di BPBD Kabupaten Subang belum terdapat stabilitas kerja sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena para pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerja serta para pegawai stabil dalam melakukan pekerjaan Menjaga stabilitas

artinya sejauh mana BPBD menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan yang terjadi di dalam BPBD. Status quo bermakna mempertahankan keadaan yang ada sekarang tetap seperti keadaan sebelumnya. Artinya, jangan sampai terjadi penurunan kinerja karyawan sehingga stabilitas perusahaan tidak terganggu. Stabilitas sistem sosial menggambarkan kepentingan atas lingkungan kerja yang positif dan menguatkan, serta kepentingan atas konflik dan perubahan yang diatur secara efektif.

Pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, nilai uji t menunjukkan hasil bahwa indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko sebesar $5,800$ yang berarti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, indikator perhatian pada hal-hal rinci sebesar $4,429$ yang berarti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, indikator orientasi hasil sebesar $3,030$ yang berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan indikator orientasi pada orang sebesar $4,110$ yang berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. indikator orientasi tim sebesar $3,799$ yang berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, indikator keagresifan sebesar $-0,943$ yang berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, indikator stabil sebesar -1.301 yang berarti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko mempunyai nilai koefisien paling besar, sehingga variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko merupakan variabel yang paling

dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibanding dengan variabel lain.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang telah dianut dan dijalankan pada organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan sesuai dengan kegiatannya (Erni.). Robbins dalam Sopiah (2014), budaya organisasi itu mengacu pada sistem akan makna yang dianut oleh anggota-anggotanya dan dengan itu dapat dibedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya”. Dan menurut pendapat Robbins (2002), budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi”. Budaya dapat diartikan sebagai nilai atau simbol yang dapat dimengerti dan dapat dipatuhi bersama yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan diatas.

Budaya organisasi mempengaruhi pembentukan kinerja yang efektif. Sebagaimana dalam pernyataan Imai dalam Surjadi (2019), budaya korporat yang dianut oleh organisasi atau Organizational Culture (budaya organisasi) merupakan faktor yang tersusun dan nyata dalam menentukan kekuatan menyeluruh pada perusahaan, produktivitas dan daya saing dengan jangka waktu yang panjang.

KESIMPULAN

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang
2. Bekerja secara detail berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang
3. Berorientasi kepada hasil berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang

4. Berorientasi kepada manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang
5. Berorientasi kepada tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang
6. Agresif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang
7. Stabil berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Subang
8. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian pada hal rinci dan detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada manusia, Orientasi pada tim secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Subang

SARAN

1. Budaya Organisasi pada BPBD Kabupaten Subang yang diterapkan sudah baik harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar budaya organisasi lebih baik lagi baik BPBD harus memiliki strategi agar pegawai berani melakukan pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi penuh tekanan.
2. Kinerja pegawai BPBD Kabupaten Sbang sudah baik. Agar Kinerja pegawai lebih baik lagi maka pengelola harus melakukan pengawasan yang lebih terhadap pegawai BPBD.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD, hal tersebut hendaknya menjadi perhatian bagi BPBD Kabupaten Subang.
4. Impelementasi budaya organisasi memerlukan pemahaman yang lebih agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pegawai BPBD lebih mendalami serta

senantiasa berada pada lingkaran aturan yang telah ditetapkan. Sehingga budaya organisasi yang baik akan lebih efektif apabila pegawai diberikan pemahaman agar senantiasa patuh terhadap kebijakan yang ditetapkan dan membangun budaya kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2).
- Bora, M. A., Saputra, T., & Haslindah, A. (2020). PENENTUAN INDIKATOR PENGUKURAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PERLINDUNGAN LINGKUNGAN HIDUP DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BATAM. *ILTEK : Jurnal Teknologi*, 15(2).
<https://doi.org/10.47398/iltek.v15i2.521>
- Em Griffin. (1998). Hierarchy of Needs of Abraham Maslow. In *A First Look at Communication Theory*.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698.
<https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07698>
- Ilham Ramadhiansah, Ika Celsie Agustin, Hilmi Fauzi, Hilmi Abdil Majid, Herdiansyah Nurzaini, & Babay Suhaemi. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3).
<https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.113>
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2019). PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PERAWAT. *HOLISTIK JURNAL KESEHATAN*, 12(4), 235–243.
<https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1).
<https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 6(2)