

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rahayu Sulistiowati*, Dewie Brima Atika, Jono Purnomo, Risandi Koswara, Aqila Mufida Safitri
Universitas Lampung Lampung, Indonesia

*Korespondensi: rahayu.sulisitiowati@fisip.unila.ac.id

Abstrak

Seiring dengan perkembangannya maka banyak permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi baik yang berbentuk badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan usaha milik, maupun bentuk-bentuk badan usaha lainnya. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, dan perilaku individu terhadap kinerja suatu pegawai. Hasil pembahasan pada artikel ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, budaya organisasi, dan perilaku individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya budaya yang kuat, serta didukung dengan adanya karakteristik individu yang baik, maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Jika pegawai telah memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, maka hal ini secara tidak langsung akan memberikan dampak pada hasil hasil kerja pegawai yang optimal.

Kata Kunci: Karakteristik individu, Budaya Organisasi, Perilaku Individu, Kinerja.

Abstract

Along with its development, there are many problems faced by every organization in the form of state-owned enterprises, regional-owned enterprises, owned enterprises, and other forms of business entities. This article aims to explain the influence of individual characteristics, organizational culture, and individual behavior on the performance of an employee. The results of the discussion in this article indicate that individual characteristics, organizational culture, and individual behavior have an influence on employee performance, either directly or indirectly. This explains that a strong culture, and supported by good individual characteristics, will improve employee performance at work. If employees already have high performance at work, then this will indirectly have an impact on optimal employee work results.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Culture, Individual Behavior, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling istimewa adalah manusia, yang memiliki kepribadian dan perasaan. Setiap individu memiliki suatu ciri kepribadian tersendiri, sehingga terbentuk suatu karakteristik individual. Baik atau tidaknya kepribadian seseorang tergantung dari pengaplikasikannya

masing-masing individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas maka segala aktivitas dalam suatu instansi tersebut tidak akan dapat terlaksana dengan optimal. Sehingga untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi, setiap instansi

atau organisasi harus menyadari berhasil atau tidaknya fungsi dan tugas yang telah dilaksanakan tergantung dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang telah memberikan tenaga, kreativitas, bakat dan usahanya kepada instansi atau perusahaan dan organisasi. Walaupun canggih sarana serta prasarana yang telah dimiliki oleh suatu instansi tanpa ditunjang dengan kemampuan dari pegawainya, mustahil instansi tersebut akan dapat maju dan berkembang.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranya dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan aktivitas membandingkan hasil yang telah dicapai dengan hasil yang diharapkan serta menganalisa terjadinya penyimpangan dari rencana yang ditetapkan semula, mengevaluasi kinerja individu dan mengkaji kemajuan yang dibuat ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (David, 2006). Sedangkan kinerja pegawai itu sendiri merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Banyak faktor yang dapat

mempengaruhi naik turunnya kinerja seseorang. Menurut Susanto dkk (2009), untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien untuk meningkatkan organisasi, maka diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota organisasi, karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau hasil kinerja. anggota organisasi semuanya adalah orang-orang yang sangat baik dan berkualitas. Oleh karena itu, budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pasaribu, (2015) memberikan definisi mengenai budaya organisasi adalah bentuk norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang terus dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu organisasi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku individu Nimran (2009) mengemukakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji karakteristik yang melekat pada individu. Berbagai karakteristik pribadi yang penting adalah: (a) Karakteristik biografis, meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi; (d) sikap.

Selain perilaku pribadi, ada faktor lain yang erat kaitannya dengan kinerja pribadi, yaitu karakteristik pribadi. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pegawai tersebut. Setiap orang memiliki karakteristiknya masing-masing, sehingga ada perbedaan mendasar antara satu orang dengan orang lainnya. Keragaman setiap orang dalam kemampuan, nilai yang diperoleh dari pekerjaan, sikap dan minat yang luhur dapat mendorong setiap orang untuk merasa puas dengan pekerjaannya (Subyantoro, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan studi yang berfokus pada pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai. Cara yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan studi literatur, yaitu pengkajian dan analisis kembali terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perilaku organisasi publik. Penelitian dengan studi literature adalah penelitian yang menggunakan sumber dan metode pengambilan data dengan mengambil data dari pustaka, membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian (Melfianora, 2019). Dengan metode tersebut kami melakukan analisis data dengan mengumpulkan literature dari artikel jurnal penelitian ilmiah yang terakreditasi nasional dan internasional lima tahun terakhir, informasi di internet, dan buku-buku terkait karakteristik individu, budaya kerja, dan perilaku individu dalam organisasi publik.

Dalam penarikan kesimpulan, peneliti menggunakan metode deduktif dengan menarik kesimpulan dari kesimpulan umum ke kesimpulan khusus. Peneliti membuat temuan-temuan baru dalam studi kasus, temuan ini yaitu dalam bentuk hipotesa yang

bisa digunakan untuk penelitian lanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Mutmainah dan Syahbani (2012), menunjukkan bahwa karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu terhadap organisasi maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu terhadap organisasi maka kinerja akan semakin menurun. Hal ini disebabkan karena karakter setiap orang atau individu akan berbeda satu dengan lainnya. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Pada instansi yang mempunyai banyak pegawai akan saling berinteraksi setiap harinya, maka akan banyak karakter individu yang akan saling berinteraksi setiap harinya. Para pegawai yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan organisasi tersebut. Karakter individu yang dimiliki setiap pegawai sulit akan diubah dan akan terbawa pada kehidupan sehari-harinya termasuk dalam bekerja.

Karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan atau instansi seperti, masa kerja yang tinggi atau sudah berpengalaman, sikap bertanggung jawab, kejujuran, dan inisiatif akan mendukung produktivitas yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik juga dengan umur yang masih produktif, pengalaman kerja yang baik, agresif, ambisius serta kejujuran yang dimiliki seorang pegawai akan menjadi modal penting dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan dari segi sikap yang

dimiliki oleh pegawai, dimana pegawai yang menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan membuat pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tuntas sehingga meningkatkan kinerja yang baik juga. Hal ini didukung oleh Thoha (2012) yang mengatakan bahwa dengan adanya karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam operasional perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi tempat bekerjanya.

Adanya pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, adanya sikap yang harmonis yang disukai pegawai di dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya, adanya ketanggapan antar pegawai dalam instansi, dan adanya pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawainya, telah menjadikan pegawai dapat lebih berdisiplin dalam bekerja sehingga tanggung jawab kerja yang ada di dalam instansi dapat terselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh instansi. Karakteristik individu yang berbeda juga dapat memberikan warna yang berbeda pada suatu organisasi. Organisasi harus mampu melihat dan membaca apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Masing-masing pegawai memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, oleh karena itu suatu organisasi dituntut mampu memahami perilaku-perilaku pegawai yang terjadi di dalam organisasinya. Keputusan dan kebijakan perbedaan karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai, yang berujung pada tercapainya tujuan organisasi (Robbins, 2001).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam organisasi, implementasi budaya disajikan dalam bentuk perilaku, yang artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya perilaku individu diarahkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Moleenar (2002), bahwa budaya organisasi yang disesuaikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi karyawan-karyawannya. Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang dikembangkan oleh sistem nilai yang menciptakan norma-norma perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang dalam suatu organisasi atau bisnis. Akibatnya, budaya mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) berpendapat bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi motivator untuk memotivasi karyawan untuk berperilaku positif, teliti dan produktif. Nilai-nilai budaya tidak terlihat, tetapi menjadi kekuatan pendorong di balik perilaku untuk menciptakan kinerja. Kreitner dan Kunicki dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa: Kinerja individu atau prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh budaya nasional, yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan tinggi dan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya jika budaya organisasi tidak sehat maka

akan menurunkan kinerja anggota organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Ricky W. Griffin (2002:24) menyatakan bahwa karyawan dari organisasi adalah orang-orang yang unik dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda. Perbedaan antara dan keunikannya mengharuskan organisasi memiliki pengetahuan yang baik dan model bisnis karena mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi. Ditambahkan pula bahwa perilaku individu, termasuk karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan dan senioritas, kemudian kemampuan, pembelajaran, kepribadian, persepsi dan faktor lainnya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Perilaku individu adalah bagian dari diskusi tentang perilaku organisasi. Menurut Miftah Thoha, perilaku organisasi dari sebenarnya merupakan hasil dari interaksi antar individu dalam organisasi, jadi untuk mengetahui perilaku organisasi yang benar, pertamanya kita harus mengetahui bahwa adalah perilaku dari individu dalam organisasi. Perilaku merupakan fungsi interaksi antara seseorang dengan lingkungannya, sedangkan perilaku individu merupakan fungsi interaksi antara seseorang atau individu dengan lingkungannya, organisasinya Wijaya, C. (2017). Dapat digambarkan dengan semakin bagus perilaku individu pegawai dalam organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang bagus dalam organisasi, dan akan terbentuknya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian mengenai perilaku individu dalam organisasi publik yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik juga dengan umur yang masih produktif, pengalaman kerja yang baik, agresif, ambisius serta kejujuran yang dimiliki seorang pegawai akan menjadi modal penting dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, adanya sikap yang harmonis yang disukai pegawai di dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya, adanya ketanggapan antar pegawai dalam instansi, dan adanya pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawainya, telah menjadikan pegawai dapat lebih berdisiplin dalam bekerja sehingga tanggung jawab kerja yang ada di dalam instansi dapat terselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh instansi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi, implementasi budaya disajikan dalam bentuk perilaku, yang artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya perilaku individu diarahkan dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Moleenar (2002), bahwa budaya organisasi yang disesuaikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang dikembangkan oleh sistem nilai yang menciptakan norma-norma perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang dalam

suatu organisasi atau bisnis.

Dapat digambarkan dengan semakin bagus perilaku individu pegawai dalam organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang bagus dalam organisasi, dan akan terbentuknya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred R. 2006. *Manajemen Strategis Konsep Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Maith, Varcko m. 2015. *Analisa Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Gerbang Nusa Perkasa Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 15 No. 05
- Melfianora. (2019). *Penulisan Karya Tulis Ilmiah dengan Studi Literatur*. Open Science Framework, 1–3. osf.io/efmc2
- Molenaar, Keith, 2002, *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety, Profesional*. Safety pp. 18-27
- Nimran Umar, 2009. *Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*, Laros, Sidoarjo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1 Dan 2* PT. Prenhallindo. Jakarta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset
- Subyantoro, Arief. 2015. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.11, NO. 1, MARET 2009: 11-19
- Susanto, A.B., Gede Prama, Dkk. (2009). *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media.
- Sutrisno, H. E. (2010). *Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Thoha, M. 2012, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan: USU Press.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*.