

Perbedaan persepsi budaya organisasi pemerintahan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi (studi kasus pada dinas perindustrian dan perdagangan propinsi DKI Jakarta)

Eros Rostiaty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96913&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi pemerintahan yang sedang berkembang (realized culture) dan membandingkannya dengan budaya organisasi yang sengaja ditanamkan oleh top management (intended culture) untuk melihat adakah gap diantara keduanya, melihat adakah perbedaan persepsi antara pemimpin (deliberate) dengan bawahan (emergent), serta pengaruhnya pada kinerja organisasi. Penelitian ini bersifat deskriptif-komparatif, menggunakan metode sun/ei dengan studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi DKI Jakarta.

Sampel yang digunakan sebanyak 176 responden terdiri dari 31 pemimpin dan 145 bawahan yang diambil secara simple random sampling dan disproportional stratified random. Pengumpulan data mengenai persepsi pemimpin (deliberate) dan bawahan (emergent) menggunakan metode ?Q- Short? dengan alat bantu berupa kartu Organizational Culture Profile (OCP), sedangkan untuk mengetahui intended culture diperoleh dari sejumlah dokumen di Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya 8 (delapan) faktor utama dalam budaya organisasi pemerintahan yang sedang berkembang. Persepsi baik antara pemimpin dengan bawahan, antara pemimpin dengan pemimpin, dan antara bawahan dengan bawahan terhadap kedelapan faktor' utama tersebut lebih banyak menunjukkan adanya perbedaan. Sementara itu antara realized culture dengan intended culture juga terdapat jurang pemisah. Dari 8 faktor utama, hanya 2 faktor yang sesuai dengan intended culture, yaitu : faktor 1 (stabilitas) berkorelasi dengan kepastian, dan faktor 3 (otonomi) berkorelasi dengan keadilan.

Berbagai perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan tugas dan fungsi dari masing-masing unit kerja, kurangnya sosialisasi tentang unsur-unsur pelayanan prima, adanya usaha dari karyawan untuk belajar dan mengembangkan sesuatu yang baru baik untuk kepentingan organisasi maupun pribadi, serta kurangnya pengawasan dari atasan. Budaya organisasi yang masih lemah ini pada gilirannya menjadi penghambat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.