

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PROBOLINGGO

Rika Ayu Maghfiroh  
NPP 29.0987

*Asal Pendaftaran Kota Probolinggo, Provinsi Sulawesi Selatan  
Program Studi Administrasi Pemerintah Daerah*

Email: [rikaayumaghfiroh@gmail.com](mailto:rikaayumaghfiroh@gmail.com)

## ABSTRACT (in English)

**Background:** One of the indicators of producing great performance is through organization culture. Compared to the era before 2019 and now, there are many differences in organization culture that take place at the Probolinggo City BPBD. But what is happening now, there is a change in organization culture for the better way, which is helping to improve the performance of the Probolinggo City BPBD very much. Organization performance certainly follows the development of organization culture because organization performance is also effected by a strong organization culture. **Purpose:** This study aims to analyze the effects of organization culture on organization performance at the Regional Disaster Management Agency of Probolinggo City. **Method:** This research method is quantitative with data collecting use some questionnaires. The sample used is a saturated sample, which is using all members of the population which in this case are employees of the Regional Disaster Management Agency of Probolinggo City. In addition, there are also locals as respondents to provide an assessment of the organization performance of the Regional Disaster Management Agency of Probolinggo City. The analysis technique used is simple linear regression by using SPSS 22.0 software. **Results:** The result of the correlation test is obtained 0.000 probability number with the result of r value is 0.947 and the r square is 0.897. **Conclusion:** The results showed that organization culture had a significant effect for organization performance of the Regional Disaster Management Agency of Probolinggo City by 89.7%.

**Key Words:** *Organization Culture, Organization Performance, Regional Disaster Manajemen Agency*

## ABSTRAK

**Latar Belakang:** Indikator dalam menghasilkan kinerja yang baik salah satunya adalah melalui budaya organisasi. Dibandingkan dengan era sebelum tahun 2019 dan saat ini, banyak sekali perbedaan budaya organisasi yang berlangsung di BPBD Kota Probolinggo. Namun yang terjadi saat ini, terdapat perubahan budaya organisasi yang lebih baik sehingga sangat membantu peningkatan kinerja BPBD Kota Probolinggo. Kinerja organisasi tentu mengikuti perkembangan budaya organisasi karena kinerja organisasi turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo. **Metode:** Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yang dalam hal ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo. Selain itu terdapat juga masyarakat sebagai responden untuk memberikan penilaian terhadap kinerja organisasi Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan regresi linear sederhana melalui bantuan software SPSS 22.0. **Hasil:** Hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas 0,000 dengan nilai  $r$  yang dihasilkan yaitu sebesar 0,947 dan  $r$  square 0,897. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo sebesar 89,7%.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Badan Penanggulangan Bencana Daerah

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ialah bergantung dengan kompetensi sumber daya manusia di dalamnya. Dengan kualitas sumber daya manusia yang memumpuni, maka akan menciptakan kinerja yang memuaskan bagi organisasi. Hasil kinerja yang memuaskan inilah yang akan akan membantu tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Selain kompetensi sumber daya manusia yang menjadi indikator dalam menghasilkan kinerja yang baik, suasana dan kondusifitas suatu organisasi juga dapat menjadi indikator perihal tersebut.

Suasana dan atmosfir dalam suatu organisasi biasanya memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kinerja. Seseorang yang sedang mengerjakan tugas di tempat yang tidak kondusif, misalnya ada permusuhan antar anggota atau tidak memiliki hubungan baik dengan kepala pelaksana organisasi, maka sedikit banyak akan mempengaruhi bagaimana hasil kerjanya ke arah yang negatif. Organisasi dengan nuansa yang menyenangkan dan dapat memacu produktivitas kerja yang tinggi itu bisa diciptakan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam hal ini. Budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi akan memengaruhi bagaimana suasana organisasi tercipta. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan aura positif bagi organisasi untuk senantiasa optimal dalam bekerja. Sehingga yang perlu diperhatikan bagi para pemimpin organisasi adalah mengenal dan menerapkan prinsip yang dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dimana nantinya dapat memacu anggota untuk menghasilkan kinerja maksimal.

Sutrisno (2010: 4) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tak kasat mata dan dapat mendorong orang-orang untuk bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan organisasi, sebaliknya jika budaya organisasi lemah, maka untuk mencapai tujuan organisasi akan mengalami hambatan-hambatan. Dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai yang dianut bersama itu dipahami dengan begitu dalam dan diperjuangkan oleh banyak anggota organisasi. William (2004) menerangkan bahwa budaya adalah seperangkat aturan dan norma yang telah dimiliki bersama oleh para anggota masyarakat. Jika budaya itu dilaksanakan oleh para anggota, maka akan melahirkan sikap perilaku yang dinilai layak dan bisa diterima oleh semua orang di organisasi, (*merdeka.com*). Jadi berdasarkan definisi di atas, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam sistem organisasi untuk mengontrol perilaku dan menanamkan nilai-nilai yang baik untuk meraih etos kerja yang maksimal. Secara mendalam budaya organisasi dapat menentukan bagaimana kinerja tim dihasilkan.

Azizy dalam Akbar (2016: 87) menyatakan bahwa kinerja organisasi pemerintahan adalah sesuatu hal yang sangat penting guna menghasilkan tata kelola pemerintahan yang baik untuk mempersembahkan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja yang dihasilkan oleh organisasi pemerintahan daerah pada hakikatnya adalah sebuah dampak dari persyaratan kerja yang wajib dilaksanakan oleh pegawai. Kesadaran pegawai maupun kepala pelaksana terhadap pengaruh positif yang dihasilkan oleh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi akan memberikan motivasi kuat untuk tetap mempertahankan, memelihara, dan terus mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga inilah langkah yang kuat

demikian kemajuan organisasi. Sebagaimana pendapat para ahli Deal & Kennefy (1982), Miner (1990), Robbins (1997) dalam Sutrisno (2010: 2) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat dan bersifat positif ini memiliki pengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Probolinggo beberapa tahun ini menuai pujian dari masyarakat lantaran cepat tanggap dalam mengatasi bencana banjir, pohon tumbang dan bencana lainnya. Bahkan OPD tersebut sempat berhasil melakukan langkah pencegahan untuk menghalau banjir. Munculnya pujian dari masyarakat sekitar menandakan bahwa kinerja organisasi BPBD meningkat. Menurut Kepala BPBD, organisasi tersebut merupakan OPD yang awalnya terdiri dari anggota dengan kinerja rendah, terbukti bahwa pegawai yang dimutasi ke OPD tersebut merupakan pegawai-pegawai yang bermasalah dan telah mendapatkan beberapa teguran, seperti terlambat masuk kantor, terlambat mengerjakan tugas, dan lain sebagainya. Namun pada tahun 2020 hingga sekarang, OPD tersebut justru menuai pujian dari masyarakat. Sehingga, fenomena yang ditangkap dari uraian di atas menjelaskan bahwa ada perubahan yang signifikan terhadap Kinerja BPBD Kota Probolinggo.

Berdasarkan hasil dialog dengan kepala BPBD, salah satu upaya yang beliau lakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberi keleluasaan untuk beraktifitas lainnya kepada pegawai apabila pekerjaan mereka telah selesai tepat waktu, hal ini seperti pemberian *reward* kepada yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dalam satu upaya tersebut kepala BPBD mencoba menanamkan satu kebiasaan dalam organisasinya, yaitu mendahulukan tugas organisasi daripada kepentingan pribadi. Satu dan serangkaian kebiasaan lainnya yang mulai diajarkan oleh kepala BPBD kepada pegawainya akan menjadi sebuah norma-norma yang akan dipegang teguh dan dilaksanakan oleh pegawai. Inilah yang disebut budaya organisasi dimana isinya berupa norma-norma yang menjadi dasar dalam berperilaku di organisasi tersebut.

Kepala pelaksana BPBD Kota Probolinggo sejak awal tahun 2020, mulai mengembangkan budaya organisasi yang baik agar kinerja organisasi semakin baik dan diakui oleh masyarakat. Seberapapun besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada OPD tersebut, hal penting lainnya dari hasil penelitian ini adalah bagaimana pemimpin dan anggota organisasi bahu membahu menerapkan nilai-nilai baik yang dianut hingga terwujudnya prestasi kerja BPBD Kota Probolinggo. Berbagai fenomena yang telah diuraikan pada pembahasan tersebut menjadi motif bagi peneliti untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo, karena langkah memperbaiki kinerja melalui pengembangan budaya organisasi perlu ditelaah lebih lanjut.

## **1.3. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dalam mendukung penelitian ini antara lain:

### **1.3.1 Andiza Z. Arifin (2014)**

Aniza Z. Arifin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang)”. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik, akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik, serta budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik secara simultan dan parsial.

### **1.3.2 H. Anas Alhifni (2015)**

H. Anas Alhifni melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*). Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LKMS dengan hubungan yang cukup signifikan, namun gaya kepemimpinan belum berpengaruh terhadap kinerja LKMS (BMT), walaupun secara indikator gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja LKMS (BMT), sebagaimana tergambar pada indikator partisipatif sebesar 66,7% dan pada budaya organisasi, indikator berdimensi memberikan kesempatan untuk berkembang memiliki pengaruh sebesar 60,6%

### **1.3.3 Nursaidah (2019)**

Nursaidah melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau”. Penentuan sampelnya dilakukan dengan *probability sampling*, yaitu semua anggota populasi di pilih sebagai anggota sampel melalui rumus slovin sehingga dari 160 pegawai, diambil 62 pegawai sebagai responden. Analisis data menggunakan metode korelasi product moment dengan program SPSS. Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau dengan kedekatan hubungan dalam kategori sangat kuat. Dimana hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas 0,000, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. Koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu 0,832 yang berada pada kisaran 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat.

## **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian sebelumnya, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo menggunakan teori budaya organisasi Robbins (1997) dengan tujuh indikator, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim, agresif, dan stabil; serta teori kinerja organisasi Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto (2005) dengan lima indikator yaitu ketampakan fisik, keandalan, daya tanggap, kepastian, dan empati. Perihal yang paling dapat menjadi pembeda dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah adanya masyarakat sebagai responden yang ikut menilai kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo. Sehingga hasil penilaian ini dapat dipastikan realistis mengingat memiliki hasil yang sama dengan penilaian kinerja organisasi oleh masyarakat, bahkan penilaian dari masyarakat lebih tinggi.

## **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo.

## **I. METODE**

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yang dalam hal ini adalah pegawai BPBD Kota Probolinggo. Selain itu terdapat juga masyarakat sebagai responden untuk memberikan penilaian terhadap kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo sebagai bahan pemeriksaan kembali hasil kuesioner pegawai. Pengukuran instrumen penelitian (kuesioner) menggunakan Skala Model Likert. Setelah terkumpul data hasil pengisian kuesioner oleh responden, maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada setiap butir-butir pernyataan di kuesioner. Teknik analisis yang

digunakan adalah dengan regresi linear sederhana, Korelasi Pearson (Korelasi Product Moment / KPM) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Kriteria Responden

Sebelum menuju pembahasan hasil penelitian ini lebih jauh, terlebih dahulu peneliti akan membahas terkait gambaran dari responden mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan golongan/pangkat pegawai. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi dari 24 responden tersebut didapatkan dari hasil distribusi kuesioner yang telah diperoleh kembali. Berikut penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran mengenai keadaan diri dari pada responden

##### 3.1.1.1 Usia Responden

Tabel 3.1  
Profil Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase
31 – 40 th	10	41,67%
41 – 50 th	9	37,5%
51 - 60 th	5	20,83%
Total	24	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa kelompok umur responden 31-40 tahun paling dominan diantara kelompok umur lainnya. Hal ini menunjukkan BPBD Kota Probolinggo mengedepankan usia produktif yang tergolong masih muda dalam mempekerjakan pegawai sehingga lebih mudah dalam melakukan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dan berbagai pelatihan.

##### 3.1.1.2 Jenis Kelamin

Tabel 3.2  
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – laki	19	79,17%
Perempuan	5	20,83%
Total	24	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan perempuan. Hal ini sejalan dengan bidang kerja BPBD Kota Probolinggo yang banyak menggunakan tenaga laki-laki dalam aksi penanggulangan bencana dan penyelamatan korban. Namun tak dapat dipungkiri juga, bahwa BPBD Kota Probolinggo bisa dibiangi kekurangan tenaga perempuan yang biasanya andil dalam administrasi dan pelaporan.

##### 3.1.1.3 Pendidikan Responden

Tabel 3.3  
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentasi
Pasca Sarjana (S-2)	4	16,67%
Sarjana (S-1)	6	25%
Diploma (D-1)	1	4,17
SMA	13	54,17%
Total	24	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai

BPBD Kota Pobolinggo belum memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Bahkan jika dijumlahkan secara keseluruhan kategori pendidikan tinggi S1 dan S2, masih juga belum sebanyak lulusan pendidikan SMA. Namun, hal tersebut tidak menghambat pegawai untuk optimal dalam bekerja, sebagian pegawai yang lulusan SMA justru memiliki peran penting seperti menjadi bendahara barang dan pengelolala kepegawaian.

### 3.1.2 Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian

Deskripsi data atas variabel penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran jawaban responden dalam penelitian ini, terutama mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Untuk menggambarkan jawaban responden atas item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, peneliti menggunakan analisis indeks.

#### 3.1.2.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi disesuaikan melalui kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti dari tujuh indikator Budaya Organisasi menurut Teori Robbins (1997: 279) yang telah dijelaskan sebelumnya. Variabel ini diukur melalui 21 item pernyataan dimana masing-masing indikator terdiri dari tiga pernyataan.

Tabel 4.4  
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Rata-Rata	Indeks	Ket
		5	4	3	2	1				
<b>Inovasi dan Pengambilan Keputusan</b>										
1.	Kepala pelaksana mendorong saya untuk menyampaikan ide-ide ketika proses pengambilan keputusan	6	18	0	0	0	102	4,25	20,4	Sangat Tinggi
2.	Saya senantiasa menyampaikan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	4	18	2	0	0	98	4,08	19,6	Tinggi
3.	Apabila keputusan yang kami buat tidak terlalu menunjukkan keberhasilan, maka kami menerima dan mengevaluasi sebaik mungkin	6	18	0	0	0	102	4,25	20,4	Sangat Tinggi
Rata-rata							100,67	4,194	20,13	Tinggi
<b>Perhatian Terhadap Detail</b>										
4.	Saya senantiasa untuk menyelesaikan tugas dengan teliti dan cermat	8	16	0	0	0	104	4,33	20,8	Sangat Tinggi
5.	Kepala pelaksana memberikan pengarahan secara jelas dan rinci terkait pekerjaan yang harus dilakukan	7	17	0	0	0	103	4,29	20,6	Sangat Tinggi
6.	Kepala pelaksana memberikan informasi terkait ukuran keberhasilan dalam suatu hasil pekerjaan	3	21	0	0	0	99	4,13	19,8	Tinggi
Rata-rata							102	4,25	20,4	Sangat Tinggi
<b>Berorientasi Terhadap Hasil</b>										
7.	Saya senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal	6	18	0	0	0	102	4,25	20,4	Sangat Tinggi
8.	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan tugas dengan efektif	7	17	0	0	0	103	4,29	20,6	Sangat Tinggi
9.	Organisasi mendorong saya untuk terus menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi organisasi dan masyarakat	7	17	0	0	0	103	4,29	20,6	Sangat Tinggi
Rata-rata							102,67	4,277	20,53	Sangat Tinggi
<b>Berorientasi Terhadap Individu</b>										

10.	Kepala pelaksana senantiasa memberikan reward atau perayaan sederhana sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi kinerja	3	18	3	0	0	96	4	19,2	Tinggi
11.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi	7	17	0	0	0	103	4,29	20,6	Sangat Tinggi
12.	Kepala pelaksana selalu memberikan perhatian kepada anggotanya	5	19	0	0	0	101	4,21	20,2	Sangat Tinggi
Rata-rata							100	4,263	20	Tinggi
Berorientasi Terhadap Tim										
13	Kami saling mempercayai satu sama lain	4	19	1	0	0	99	4,13	19,8	Tinggi
14	Pelaksanaan tugas organisasi dilaksanakan secara teerkoordinasi dan kerjasama yang baik.	4	20	0	0	0	100	4,17	20	Tinggi
15	Jika timbul permasalahan, selalu diselesaikan secara bersama-sama	5	19	0	0	0	101	4,21	20,2	Sangat Tinggi
Rata-rata							100	4,17	20	Tinggi
Agresif										
16	Saya dituntut untuk bekerja giat dan cekatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan	2	22	0	0	0	98	4,08	19,6	Tinggi
17	Saya suka dan merasa senang ketika bekerja sehingga ketika satu tugas terselesaikan, saya tertantang dengan tugas berikutnya	4	20	5	0	0	95	3,96	19	Tinggi
18	Selain mengerjakan tugas yang diamanahkan, saya juga berinisiatif menawarkan bantuan atau apa saja yang mungkin bisa dikerjakan kepada rekan kerja maupun kepala pelaksana	4	15	3	0	0	96	4	19,2	Tinggi
Rata-rata							96,3	4,013	19,27	Tinggi
Stabil										
19	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan, karena dapat memberikan manfaat bagi organisasidanmasyarakat	7	17	0	0	0	103	4,29	20,6	Sangat Tinggi
20	Saya merasa nyaman bekerja disini dan merasa berada di lingkungan kerja yang baik	5	17	2	0	0	99	4,13	19,8	Tinggi
21	Suasana organisasi disini membuat saya optimal dalam bekerja	5	18	1	0	0	100	4,17	20	Tinggi
Rata-rata							100,67	4,197	20,13	Tinggi
Total rata-rata							100,33	4,195	20,06	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi atas variabel budaya organisasi. Total rata-rata indeks jawaban variabel tersebut diperoleh sebesar 20,06 yang berada dalam kategori “tinggi”. Hasil ini menunjukkan bahwa BPBD Kota Probolinggo memiliki budaya organisasi yang baik dan benar sesuai dengan teori yang seharusnya diterapkan. Tidak hanya itu, hasil penilaian yang tinggi terhadap budaya organisasi mereka ini juga menunjukkan bahwa umumnya pegawai BPBD Kota Probolinggo telah menyadari akan pentingnya budaya organisasi sebagai penopang dalam melakukan rutinitas pekerjaannya. Penerapan budaya organisasi seperti jargon “MENYALA” telah membawa dampak yang nyata bagi kinerja BPBD Kota Probolinggo.

### 3.1.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi yang didasarkan atas

ketampakan fisik, keandalan, daya tanggap, kepastian, dan empati pada BPBD Kota Probolinggo. Variabel ini diukur melalui 15 butir pernyataan.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Rata-rata	Indeks	Ket
		5	4	3	2	1				
<b>Ketampakan Fisik</b>										
1.	Sarana dan prasarana tersedia lengkap	0	22	2	0	0	94	3,92	18,8	Tinggi
2.	Kondisi fisik alat perkakas perlengkapan bagus dan berfungsi dengan baik	2	21	1	0	0	97	4,04	19,4	Tinggi
3.	Teknologi informasi dan komunikasi memadai dan telah menjalankan fungsinya dengan baik	2	20	2	0	0	96	4	19,2	Tinggi
Rata-rata							95,67	3,986	19,13	Tinggi
<b>Keandalan</b>										
4.	Kami melakukan pelayanan jasa yang sesuai standar secara tepat dan dapat diandalkan	4	20	0	0	0	100	4,17	20	Tinggi
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas organisasi dengan handal	3	19	2	0	0	97	4,04	19,4	Tinggi
6.	Kerjasama tim kami dapat diandalkan dalam setiap tugas organisasi	4	20	0	0	0	100	4,17	20	Tinggi
Rata-rata							99	4,127	19,8	Tinggi
<b>Daya Tanggap</b>										
7.	Kami dengan sigap datang ke lokasi kejadian dan segera melakukan aksi penanggulangan bencana	8	16	0	0	0	104	4,33	20,8	Sangat Tinggi
8.	Kami melakukan tindakan pencegahan serta senantiasa siap siaga untuk tindakan penanggulangan	5	19	0	0	0	101	4,21	20,2	Sangat Tinggi
9.	Kami cepat tanggap dalam mempersiapkan kebutuhan korban bencana	4	20	0	0	0	100	4,17	20	Tinggi
Rata-rata							101,67	4,237	20,3	Sangat Tinggi
<b>Kepastian</b>										
10.	Saya terampil dalam menjalankan tugas dan pelayanan	3	19	2	0	0	97	4,04	19,4	Tinggi
11.	Kami berusaha terus menjamin keselamatan masyarakat	7	17	0	0	0	103	4,29	20,6	Sangat Tinggi
12.	Saya memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan	2	19	3	0	0	95	3,96	19	Tinggi
Rata-rata							98,3	4,097	19,67	Tinggi
<b>Empati</b>										
13.	Saya melayani masyarakat dengan ramah dan sopan	6	18	0	0	0	102	4,25	20,4	Sangat Tinggi
14.	Kami senantiasa membantu masyarakat dengan tulus dan ikhlas	8	16	0	0	0	104	4,33	20,8	Sangat Tinggi
15.	Saya menguasai dan menerapkan tata krama yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat	9	15	0	0	0	105	4,38	21	Sangat Tinggi
Rata-rata							103,67	4,32	20,73	Sangat Tinggi
Total rata-rata							99,66	4,153	19,93	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022



Sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif, hal ini bisa dilihat dari rata-rata jawaban terhadap pernyataan-pernyataan variabel kinerja pegawai yaitu dengan total indeks rata-rata sebesar 19,93. Angka tersebut masuk pada kategori “tinggi”, yang artinya BPBD Kota Probolinggo saat ini memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan teori yang seharusnya.

### 3.1.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.1.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X01	0.404	0.807	Valid
X02	0.404	0.711	Valid
X03	0.404	0.334	Tidak valid
X04	0.404	0.830	Valid
X05	0.404	0.742	Valid
X06	0.404	0.674	Valid
X07	0.404	0.807	Valid
X08	0.404	0.691	Valid
X09	0.404	0.742	Valid
X10	0.404	0.633	Valid
X11	0.404	0.768	Valid
X12	0.404	0.737	Valid
X13	0.404	0.754	Valid
X14	0.404	0.773	Valid
X15	0.404	0.718	Valid
X16	0.404	0.766	Valid
X17	0.404	0.740	Valid
X18	0.404	0.741	Valid
X19	0.404	0.658	Valid
X20	0.404	0.637	Valid
X21	0.404	0.611	Valid
Y01	0.404	0.030	Tidak valid
Y02	0.404	0.450	Valid
Y03	0.404	0.681	Valid
Y04	0.404	0.836	Valid
Y05	0.404	0.840	Valid
Y06	0.404	0.722	Valid
Y07	0.404	0.560	Valid
Y08	0.404	0.699	Valid
Y09	0.404	0.670	Valid
Y10	0.404	0.781	Valid
Y12	0.404	0.624	Valid
Y12	0.404	0.663	Valid
Y13	0.404	0.753	Valid
Y14	0.404	0.781	Valid

Y15	0.404	0.672	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2022

Jumlah keseluruhan butir pernyataan adalah 36 butir. Setelah diuji validitasnya, terdapat 34 butir pernyataan yang valid dan 2 butir pernyataan yang tidak valid. Kemudian 2 butir pernyataan yang tidak valid tersebut akan dihilangkan, sehingga di dalam pengambilan data yang sesungguhnya pada penelitian ini tersisa 34 butir pernyataan.

### 3.1.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.967	34

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2022

Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner bersifat reliabel. Berdasarkan tabel 4.7, nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,967, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian ini telah bersifat reliabel.

### 3.1.4 Uji Regresi

Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, maka pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel Kinerja Organisasi di di BPBD Kota Probolinggo dapat diketahui. Berikut tabel anova hasil perhitungan regresi linear sederhana oleh SPSS:

Tabel 4.8  
Tabel Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.928	1	442.928	190.954	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.030	22	2.320		
	Total	493.958	23			

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2022

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel anova hasil perhitungan dari regresi linear sederhana oleh SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah 190,954 dengan signifikansi 0,000 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

### 3.1.5 Uji Korelasi (Korelasi Product Moment / KPM)

Dari perhitungan teknik analisis regresi linear sederhana di atas juga, akan didapatkan seberapa kuat dan seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel model summary hasil dari perhitungan regresi linear sederhana oleh SPSS:

Tabel 4.9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.897	.892	1.523

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2022

Nilai KPM disimbolkan dengan r (rho). Nilai r ini menunjukkan tingkatan semakin kuat atau semakin lemahnya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Organisasi di. Nilai r berkisar antara -1 dan 1 dimana jika mendekati nilai r = -1, berarti terdapat hubungan yang negatif dan jika r = 1, maka terdapat hubungan yang positif. Berdasarkan tabel model summary di atas, diketahui bahwa nilai r adalah 0,947 yang berarti

variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Kinerja Organisasi.

### 3.1.6 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pada tabel model summary hasil olah data SPSS di atas juga tercantum nilai  $R^2$  ( $R^2$  square) yang disebut koefisien determinasi dimana ia memperlihatkan persentase angka mengenai tingkat besaran kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa besaran kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah 89,7%.

### 3.1.7 Hasil Penilaian Kinerja BPBD Kota Probolinggo oleh Masyarakat

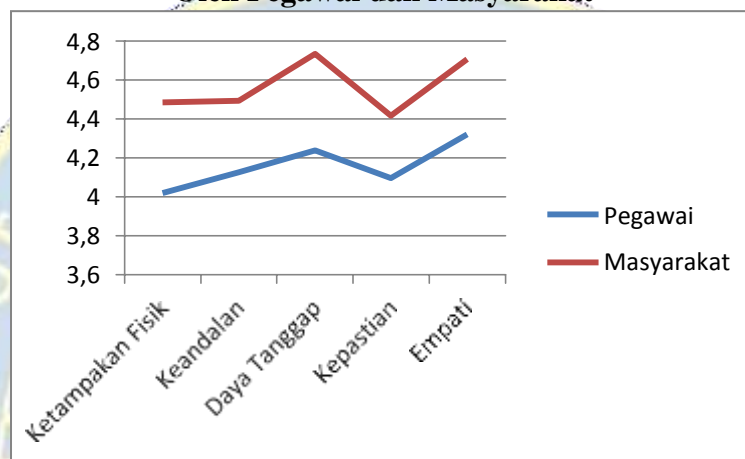
Tabel 4.11  
Perbandingan Skor Jawaban Pegawai dan Masyarakat

No	Pernyataan	Rata – Rata Skor Jawaban	
		Pegawai	Masyarakat
<b>Ketampakan Fisik</b>			
1.	Kondisi fisik alat perkakas perlengkapan bagus dan berfungsi dengan baik	4,04	4,53
2.	Teknologi informasi dan komunikasi memadai dan telah menjalankan fungsinya dengan baik	4	4,44
Rata-Rata		4,02	4,485
<b>Keandalan</b>			
3.	Kami melakukan pelayanan jasa yang sesuai standar secara tepat dan dapat diandalkan	4,17	4,63
4.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas organisasi dengan handal	4,04	4,41
5.	Kerjasama tim kami dapat diandalkan dalam setiap tugas organisasi	4,17	4,44
Rata-Rata		4,127	4,493
<b>Daya Tanggap</b>			
6.	Kami dengan sigap datang ke lokasi kejadian dan segera melakukan aksi penanggulangan bencana	4,33	4,81
7.	Kami melakukan tindakan pencegahan serta senantiasa siap siaga untuk tindakan penanggulangan	4,21	4,72
8.	Kami cepat tanggap dalam mempersiapkan kebutuhan korban bencana	4,17	4,67
Rata-Rata		4,237	4,733
<b>Kepastian</b>			
9.	Saya terampil dalam menjalankan tugas dan pelayanan	4,04	4,47
10.	Kami berusaha terus menjamin keselamatan masyarakat	4,29	4,56
11.	Saya memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan	3,96	4,22
Rata-Rata		4,097	4,417
<b>Empati</b>			
12.	Saya melayani masyarakat dengan ramah dan sopan	4,25	4,72
13.	Kami senantiasa membantu masyarakat dengan tulus dan ikhlas	4,33	4,81
14.	Saya menguasai dan menerapkan tata krama yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat	4,38	4,59
Rata-Rata		4,32	4,707
Total Rata-Rata		4,160	4,567

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Total rata-rata skor jawaban atas kuesioner kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo dari pegawai adalah sebesar 4,160, sedangkan total rata-rata skor jawaban dari masyarakat adalah 4,567. Hal ini menandakan bahwa penilaian baik dari masyarakat itu lebih tinggi daripada penilaian dari pegawai. Kedua responden menyatakan bahwa kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo adalah baik, hanya saja skor penilaian dari masyarakat itu lebih tinggi daripada penilaian dari pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban dari pegawai atas kuesioner kinerja organisasi adalah sesuai dengan kenyataan dan sesuai dengan penilaian masyarakat. Berikut grafik untuk melihat perbandingan penilaian dari kedua responden tersebut berdasarkan indikator kinerja organisasi:

**Gambar 4.2**  
**Grafik Perbandingan Penilaian Kinerja BPBD Kota Probolinggo**  
**Oleh Pegawai dan Masyarakat**



*Sumber : Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa meskipun angka penilaian sangat sedikit berbeda, namun secara umum penilaian diantara pegawai BPBD Kota Probolinggo terhadap kelima indikator kinerja organisasi tersebut adalah sama. Baik masyarakat maupun pegawai BPBD Kota Probolinggo keduanya satu resepsi bahwa daya tanggap dan empati yang dimiliki BPBD Kota Probolinggo adalah yang terbaik.

## 3.2 Pembahasan

### 3.2.1 Budaya Organisasi BPBD Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil uraian data kuesioner Budaya Organisasi yang dikerjakan oleh pegawai BPBD Kota Probolinggo, menyatakan bahwa Budaya Organisasi BPBD Kota Probolinggo masuk dalam kategori tinggi dengan indeks sebesar 20,07. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi BPBD Kota Probolinggo telah berjalan semestinya dengan sangat baik berdasarkan indikator-indikatornya. Tidak hanya itu, hasil yang tinggi terhadap kuesioner budaya organisasi mereka ini juga menunjukkan bahwa umumnya pegawai BPBD Kota Probolinggo telah menyadari pentingnya budaya organisasi sebagai penopang dalam melakukan rutinitas pekerjaannya. Penerapan budaya organisasi seperti jargon “MENYALA” telah membawa dampak yang nyata bagi BPBD Kota Probolinggo. Jargon “MENYALA” merupakan salah satu bentuk budaya organisasi BPBD Kota Probolinggo yang berarti semangat membantu, menyelamatkan, dan melayani. Budaya Menyala adalah pelayanan yang mengedepankan keselamatan masyarakat. Pegawai ditekankan untuk memberikan pelayanan yang cekatan, sigap, dan respon cepat, seta tidak membiarkan warga lama menunggu untuk penanggulangan bencana.

Kuesioner Budaya Organisasi yang berisikan 7 indikator dengan 20 pertanyaan valid ini telah mewakilkan nilai-nilai budaya organisasi yang seharusnya ada berdasar teori

Robbins (1997: 279) dengan indikatornya antara lain: inovasi dan pengambilan keputusan, perhatian terhadap detail, berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap individu, berorientasi terhadap tim, agresif, dan stabil.

- 1) Indikator inovasi dan pengambilan keputusan memiliki rata-rata indeks sebesar 20,13 yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa perihal inovasi dan proses pengambilan keputusan yang baik sudah menjadi budaya yang dijunjung tinggi di BPBD Kota Probolinggo. BPBD Kota Probolinggo telah mendapatkan serangkaian prestasi selama tiga tahun ini diantaranya juara kelurahan tangguh bencana di kategori madya dan utama serta juara website OPD terbaik. Kemenangan-kemenangan itu diraih diantaranya dari berbagai macam ide dan inovasi yang dituangkan oleh para pegawai dan kepala pelaksana utamanya dari seksi pencegahan dan kesiapsiagaan.
- 2) Indikator perhatian terhadap detail dimana ia merupakan perihal yang paling sederhana namun sangat mempengaruhi kemana arah budaya organisasi nantinya. Berdasarkan hasil kuesioner, Indikator perhatian terhadap detail meraih indeks yang sangat tinggi, yaitu 20,4. Hal ini terlihat dari pegawai BPBD Kota Probolinggo yang senantiasa menyelesaikan tugas dengan teliti dan cermat seperti giat penyisiran korban tenggelam, pegawai BPBD Kota Probolinggo dengan sangat teliti menyusuri luasnya lautan dari pelabuhan Kota Probolinggo, Gili Ketapang hingga Kecamatan Paiton Kabupaten Probolinggo. Tidak hanya itu dalam hal perencanaan dan pelaporan, beberapa pegawai harus pulang terlambat untuk memastikan dokumen yang dikerjakan itu telah benar.
- 3) Indikator berorientasi terhadap hasil yang juga mencapai indeks yang sangat tinggi, yaitu 20,53. Budaya orientasi terhadap hasil datang dari kebiasaan-kebiasaan yang kepala pelaksana coba tanamkan kepada para pegawainya. Dalam Robbins (1997: 279), berorientasi terhadap hasil adalah tingkatan tuntutan kepada manajemen untuk memusatkan fokus perhatian pada hasil, daripada perhatian pada teknik dan prosesnya dalam meraih hasil. Sehingga yang dilakukan oleh kepala pelaksana agar setiap tugas yang terselesaikan dengan baik, kepala pelaksana cenderung akan memberikan reward maupun kelonggaran kepada pegawainya. Atas motivasi ini, para pegawai senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan efektif. Hal ini tentunya datang dari wadahnya, yaitu organisasi yang terdiri dari kepala pelaksana maupun rekan kerja yang bisa mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Berorientasi terhadap hasil, merupakan tingkatan tuntutan kepada manajemen untuk memusatkan fokus perhatian pada hasil, daripada perhatian pada teknik dan prosesnya dalam meraih hasil.
- 4) Indikator berorientasi terhadap hasil, berorientasi terhadap individu juga sedikit banyak bergantung pada kepala pelaksana dimana kepala pelaksana lebih mendorong kinerja optimal dari masing-masing individu. Oleh karena itu dibutuhkan suatu reward maupun suatu pengakuan dari kepala pelaksana kepada pegawai yang berkinerja baik. Seperti yang dilakukan kepala pelaksana yang senantiasa memuji pegawai yang rajin agar pegawai tersebut merasa semakin termotivasi dan pegawai yang lainnya juga ikut menjadi rajin. Selain itu, kepala pelaksana setiap harinya juga *up to date* terhadap perkembangan dan permasalahan setiap pegawainya.
- 5) Indikator berorientasi terhadap tim dimana bekerjasama merupakan andalan dari BPBD Kota Probolinggo dalam menyelesaikan tugas organisasi, oleh karena itu indeks tinggi juga didapatkan oleh indikator berorientasi terhadap tim, yaitu sebesar 20. Hal ini terlihat dalam diri organisasi BPBD Kota Probolinggo ketika melakukan giat penanggulangan bencana seperti halnya pohon tumbang yang membutuhkan kekuatan bersama, mereka begitu saling memercayai satu sama lain dan saling bahu membahu bergotong royong. Segala tugas organisasi senantiasa terkoordinasi dengan baik mengingat BPBD Kota Probolinggo memiliki PUSDALOPS-PB, yaitu Pusat

Pengendalian Operasi Penanggulangan Bencana yang biasa menjadi *basecamp* para relawan dan juga pegawai yang melaksanakan piket *shift* di waktu tertentu. PUSDALOPS-PB memiliki serangkaian teknologi informasi dan komunikasi yang membantu segala giat penanggulangan menjadi lebih terkoordinasi.

- 6) Indikator agresivitas dimana tingkat agresivitas pegawai BPBD Kota Probolinggo masih dalam kategori yang baik, yaitu 19,27. Hal ini tercermin dalam sifat cekatan yang menjadi modal utama pegawai BPBD Kota Probolinggo untuk bekerja. Jika dalam misi penyelamatan pegawai tidak cekatan, maka keselamatan masyarakat akan terancam. Kemudian mengenai tugas yang telah terselesaikan, masih ada keraguan dari sedikit pegawai untuk ingin lanjut mengerjakan pekerjaan yang lain. Namun hal tersebut bukanlah permasalahan yang berarti karena sudah manusiawi jika manusia juga membutuhkan istirahat dan hiburan sejenak. Selain itu, inisiatif dari pegawai untuk menawarkan bantuan kepada yang lain juga tinggi meskipun masih ada sedikit sekali yang meragukan adanya inisiatif dalam dirinya.
- 7) Indikator stabil juga memiliki indeks tinggi yaitu 20,13. Hal ini telah dicapai BPBD Kota Probolinggo dimana kinerja optimal didapatkan dengan stabil dari suasana yang senantiasa mendukung. Berdasarkan hasil kuesioner, pegawai mengakui bahwa ia merasa senang dan nyaman bekerja di BPBD Kota Probolinggo dan hal tersebut merupakan modal yang paling mendasar untuk pegawai agar dapat optimal dalam bekerja. Mereka senang karena mereka merasa banyak sekali manfaat yang diberikan kepada masyarakat dan juga didukung oleh lingkungan kerja yang baik dimana suasana kantor setiap hari sangat menyenangkan dan saling bersenda gurau. Tidak hanya itu, terdapat juga agenda yang senantiasa mempertahankan kondisi dan situasi agar kantor terus dalam suasana yang menyenangkan setiap minggunya, yaitu memasak dan makan-makan bersama. Dari agenda tersebut, maka dapat meningkatkan kebersamaan dan kekeluargaan BPBD Kota Probolinggo.

### **3.2.2 Kinerja Organisasi BPBD Kota Probolinggo**

Berdasarkan kuesioner yang telah dikerjakan oleh pegawai BPBD Kota Probolinggo, indeks yang dihasilkan yaitu sebesar 19,93 dan masuk ke dalam kategori tinggi, yang artinya BPBD Kota Probolinggo saat ini memiliki kinerja yang baik dan telah memenuhi indikator-indikatornya. Selain pegawai yang menjadi responden dari kuesioner kinerja organisasi ini, namun juga terdapat masyarakat yang turut serta menjadi responden dan hasilnya juga menyatakan bahwa kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwasannya pegawai BPBD Kota Probolinggo telah menilai kinerjanya sesuai dengan kenyataannya dan sesuai dengan penilaian dari masyarakat. Kinerja organisasi yang baik tentunya ditopang oleh beberapa indikator berdasarkan teori Zeithaml dan Berry dalam Ratminto (2005: 175-176), antara lain ketampakan fisik; keandalan, daya tanggap, kepastian, dan empati.

- 1) Indikator ketampakan fisik mencapai indeks yang tinggi, yaitu sebesar 19,13. Sarana dan prasarana BPBD Kota Probolinggo dapat dikatakan cukup lengkap dikarenakan BPBD Kota Probolinggo sangat aktif untuk mengajukan proposal terkait pengadaan suatu barang yang belum ada maupun sudah tidak lagi berfungsi dengan baik kepada BPBD Provinsi dan BNPB. Bahkan perlengkapan BPBD Kota Probolinggo sering dipinjam Kodim Maupun instansi lainnya. Sementara untuk perlengkapan rescue, BPBD Kota Probolinggo sering mendapatkan donasi berupa peralatan rescue beserta APD. Hal tersebut dikarenakan adanya relasi yang banyak dimana Kepala Pelaksana dan pegawai sama-sama saling menambahkan relasi dengan orang luar yang merupakan relawan-relawan berpengalaman. Dari situlah bantuan barang berdatangan

dan melengkapi sarana dan prasarana BPBD Kota Probolinggo sehingga dapat menunjang kinerja organisasi.

- 2) Indikator keandalan diperoleh indeks yang tinggi sebesar 19,8 dimana pegawai dapat dikatakan handal dalam penyelesaian tugas organisasi dan secara keseluruhan telah melaksanakan pelayanan jasa yang sesuai dengan standarnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan penempatan pegawai berdasarkan track record dan latar belakang yang telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Para kepala seksi merupakan pegawai yang telah bekerja di BPBD Kota Probolinggo selama lebih dari 10 tahun sehingga pengalamannya mengenai kebencanaan dan penanggulangannya telah banyak. Selain itu para pegawai administrator juga telah sesuai dengan *background* pendidikannya. Di posisi lain pegawai-pegawai yang tangkas dalam beraksi di lapangan juga memiliki fisik yang kuat untuk melakukan penanggulangan. Inilah mengapa BPBD Kota Probolinggo dapat dikatakan handal dalam bekerja.
- 3) Indikator daya tanggap (responsivitas) dimana berhasil memperoleh indeks sebesar 20,3 yang masuk dalam kategori tinggi. Menurut Ratminto dan Winarsih (2005: 179) menjelaskan bahwa responsivitas adalah daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan masyarakat. Dalam hal ini tuntutan masyarakat yang dimaksud adalah keselamatan masyarakat dari bencana, sehingga harapan masyarakat jika suatu bencana datang, BPBD Kota Probolinggo dapat merespon dengan cepat dan segera melakukan tindakan penanggulangan. Tidak hanya ketika bencana datang, tapi langkah preventif BPBD Kota Probolinggo untuk melindungi masyarakat juga merupakan harapan masyarakat. Perihal tersebut telah ada dalam diri BPBD Kota Probolinggo. Kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo telah memenuhi indikator responsivitas. Perihal ini sangat dapat dibuktikan dari hasil kuisisioner dari masyarakat dimana mereka sangat mantap terhadap kenyataan bahwa BPBD Kota Probolinggo sangatlah tanggap dan terkenal dengan kecepatannya dalam mencapai lokasi untuk melaksanakan tindak penanggulangan. Tidak hanya itu, sebagai bentuk responsivitas terhadap segala bentuk bencana yang kemungkinan akan terjadi dikarenakan cuaca dan iklim, BPBD Kota Probolinggo melakukan tindakan pencegahan melalui program Kaltana (Kelurahan Tangguh Bencana), operasi menyisiri sungai rawan banjir, dan membuat deteksi dini peringatan luapan sungai di daerah rawan banjir, dan lain sebagainya.
- 4) Indikator kepastian meraih indeks yang tinggi, yaitu sebesar 19,67. Untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat, maka pegawai pastinya harus terampil bekerja. Dalam hal keterampilan yang turut serta memastikan keberhasilan kinerja BPBD Kota Probolinggo, kesesuaian tupoksi pegawai dengan keahliannya adalah menjadi salah faktor terbesar dapat dikatakannya pegawai tersebut terampil atau tidak. Namun sudah dijelaskan sebelumnya bahwa penempatan tugas BPBD Kota Probolinggo telah sesuai dengan *track record* dan latar belakang pegawai, sehingga jikalau mereka bekerja, mereka begitu terampil karena sudah menguasai sepenuhnya. Dengan begitu tugas organisasi dapat dipastikan dapat dikuasai dan terselesaikan dengan baik. Di lain sisi terkait keselamatan masyarakat juga dapat dipastikan dilihat dari bagaimana BPBD Kota Probolinggo terus menerus meningkatkan kemampuan utamanya kemampuan *rescue* dan juga mengembangkan sarana-prasarana termasuk teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini terus dilakukan demi optimalnya tindak penanggulangan bencana dan penyelamatan korban bencana.
- 5) Indikator empati yang mendapatkan indeks yang sangat tinggi, yaitu sebesar 20,73. Hasil kuisisioner yang diberikan kepada masyarakat, masyarakat memang merasa empati yang dimiliki oleh BPBD Kota Probolinggo sangatlah besar. Hal ini terbukti bagaimana cara pegawai BPBD Kota Probolinggo berinteraksi dengan masyarakat,

mereka begitu ramah dan sopan. Sebagian besar pegawai memiliki sifat mudah berteman dan seringkali bersenda gurau sehingga dapat menciptakan suasana yang hangat. Itulah hal yang dibutuhkan oleh korban bencana, misalnya jika terjadi pohon tumbang yang menimpa suatu rumah keluarga kemudian BPBD Kota Probolinggo datang untuk melakukan penanggulangan dan penyelamatan, korban bencana menjadi sedikit terhibur karena kehadiran mereka yang begitu hangat.

Dari analisis lima indikator pada kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo, penulis menyimpulkan bahwa kinerja organisasi BPBD Kota Probolinggo sudah optimal ditandai dengan penilaian masyarakat yang baik. Kinerja organisasi yang optimal di BPBD Kota Probolinggo dapat bisa diraih diantaranya karena keaktifan BPBD Kota Probolinggo dalam membangun relasi yang kuat dengan BPBD Provinsi dan BNPB, memperluas jaringan dan memperkuat relasi dengan relawan-relawan profesional dan berpengalaman, memaksimalkan tindak pencegahan bencana, aktif meningkatkan kemampuan *rescue* dan penanggulangan, kepala pelaksana yang senantiasa menanamkan kebiasaan-kebiasaan baik di organisasi, bersama-sama menanamkan sikap ramah dan sopan, serta selalu menciptakan suasana yang hangat dimana saja dan kapan saja.

### **3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di BPBD Kota Probolinggo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi sebesar 89,7%. Dapat diketahui bahwa nilai  $r$  sebesar 0,947 yang menandakan bahwa pengaruh tersebut sangatlah kuat. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja BPBD Kota Probolinggo juga akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja organisasi menunjukkan terdapatnya perilaku dan nilai-nilai yang konsisten diterapkan oleh masing-masing pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Nilai-nilai yang dimiliki dan jargon andalan “MENYALA” oleh BPBD Kota Probolinggo telah tertanam pada diri organisasi dan menjadi dasar pedoman setiap pegawai dalam berperilaku dan bekerja. Hal ini selaras dengan Teori Sutrisno (2010: 4) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

Budaya organisasi di BPBD Kota Probolinggo senantiasa ditekankan karena budaya organisasi itulah yang mampu menggerakkan nurani dan pikiran dalam melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Budaya organisasi yang berupa kebiasaan-kebiasaan baik itu telah ditanamkan secara bertahap oleh Kepala Pelaksana BPBD Kota Probolinggo terhadap pegawainya kemudian diiterapkan bersama-sama. Budaya organisasi dicerminkan bagaimana setiap pegawai bersikap dan bertindak. Salah satu contoh di BPBD Kota Probolinggo yang sangat membudaya adalah semangatnya yang luar biasa dalam berlatih meningkatkan kemampuan dan turun ke lapangan untuk melakukan aksi pencegahan dan penanggulangan bencana. Semua itu dilakukan semata-mata untuk menolong masyarakat.

Tidak hanya itu, contoh yang lain yaitu bagaimana luarbiasanya BPBD Kota Probolinggo terus menambah relasi, inovasi tiada hentinya demi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Munculnya motivasi untuk menolong masyarakat adalah dasar dalam peningkatan segala hal utamanya kapasitas pegawai dan organisasi. Hal tersebut merupakan budaya yang dimiliki oleh BPBD Kota Probolinggo dan secara otomatis membantu dalam peningkatan kinerja organisasi. Nilai-nilai penting yang telah membudaya yang pada akhirnya berpengaruh besar secara positif terhadap kinerja organisasi. Sehingga budaya tersebut mampu menjadi motivator dalam diri pegawai untuk meningkatkan performa kerjanya.



Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan tertanam di BPBD Kota Probolinggo telah mempengaruhi peningkatan kinerja organisasinya.

### 3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa Budaya Organisasi BPBD Kota Probolinggo telah berjalan dengan baik dan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja organisasi. Jika dibandingkan dengan era sebelum tahun 2019 dan saat ini, banyak sekali perbedaan budaya organisasi yang berlangsung di BPBD Kota Probolinggo. Dahulu para pegawai tidak merasa bangga ditempatkan bekerja di OPD tersebut dikarenakan mendapatkan label sebagai kantor buangan para pegawai yang tidak berkompeten. Namun sejak Kepala Pelaksana BPBD Kota Probolinggo berganti, terdapat perubahan budaya organisasi yang lebih baik sehingga sangat membantu peningkatan kinerja BPBD Kota Probolinggo. Kinerja organisasi tentu akan mengikuti perkembangan budaya organisasi karena kinerja organisasi turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat

## III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Probolinggo ditandai dengan hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi sangat kuat dibuktikan dengan koefisien korelasi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,947 yang berada pada kisaran 0,80-1,0. Kemudian berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), diketahui bahwa besaran kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah 89,7%. Hasil penilaian kinerja organisasi oleh pegawai BPBD Kota Probolinggo sebagai bahan penelitian ini telah dipastikan realistis mengingat memiliki hasil yang sama dengan penilaian kinerja organisasi oleh masyarakat, bahkan penilaian dari masyarakat lebih tinggi.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni kurangnya waktu untuk menyebarkan kuisioner penilaian masyarakat kepada sebanyak-banyaknya masyarakat yang lebih luas.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian dimana belum diteliti dan dianalisis lebih lanjut bagaimana proses pembentukan budaya organisasi yang baik ini tercipta di lingkungan BPBD Kota Probolinggo. Penelitian ini belum menelaah hingga ke akarnya bagaimana budaya organisasi yang berdampak besar pada kinerja organisasi ini mulai hidup. Oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa ataupun untuk menemukan hasil yang lebih mendalam, khususnya mengenai gaya kepemimpinan Kepala Pelaksana BPBD Kota Probolinggo yang kemungkinan besar menjadi indikator penentu bagaimana budaya organisasi yang baik ini tercipta.

## IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada BPBD Kota Probolinggo yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan banyak pengalaman di lapangan, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## V. DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Robbins, Stephen P. 1997. *Essential of Organization Behavior*. 5<sup>th</sup> ed. Halida, DewiSartika. 2022. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Ismiyarto. 2016. *Budaya Organisasi Dan Reformasi Birokrasi Pada Organisasi Publik (Teori, Kebijakan, Dan Aplikasinya)*. Bandung: Alfabeta
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM: Teori & Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Organisasi di: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Refika Aditama
- Nasution, S. 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media Publishing
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Winarsih, Atik Septi dan Ratminto. 2005. *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi Kesembilan. Jakarta : SalembaEmpat.
- Ghozali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Yoga Pratama
- Gregory, R. J. 2000. *Tes Psikologi: Sejarah, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: Erlangga.

### Jurnal

- Lumentut, Gacia Febrina dkk. 2017. Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat. *E-Journal Acta Diurna* VI(1). Dari <https://media.neliti.com/media/publications/94818-ID-pola-komunikasi-pemimpin-organisasi-dala.pdf>
- Ateh, Muhammad Yusuf. 2018. Peran Sakip Dalam Membangun ASN Berkinerja (Studi Kasus Provinsi Jawa Timur,. *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia*, VIII(1). 5-21 Biro Hukum Dan Komunikasi Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi
- Hutomo, Prihatin Tiyanto Priagung dan Akhmad Taufik. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Jurnal Ilmiah Serat Acitya-UNTAG Semarang*. Dari <http://jurnal.untagsmg.ac.id>

- Alhifni, H. Anas. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (1)1. Dari <https://e-journal.unair.ac.id/JEBIS>
- Nursaidah. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau. *JOM FISIP*, VI(1). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP>

### **Skripsi**

- Akbar S, Muhammad. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju*. Sarjana Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*. Sarjana Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arifin, Andiza Z. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu, Kabupaten Enrekang)*. Sarjana Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.

### **Tesis**

- Pradityo, Hernawan Adhie. 2019. *Kinerja organisasi publik rumah sakit Universitas Sebelas Maret (UNS)*. Magister Tesis. Universitas Sebelas Maret.
- Mulyono, Danan Dwi. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta*. Tesis (Tidak dipublikasikan). Universitas Slamet Riyadi Surakarta

### **Lain - Lain**

- Supartha, Wayan Gede dkk. 2014. *Peran Mediasi Budaya Organisasi, Pada Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Ketua Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Terhadap Kinerja LPD (Studi Pada LPD Di Kabupaten Gianyar)*. Laporan Penelitian Rogram Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Udayana
- Widyananda, Rakha Fahreza. 2021. *Pengertian Budaya Menurut Pandangan Para Ahli, Jangan Sampai Keliru*. (Online), (<https://www.merdeka.com/jatim/pengertian-budaya-menurut-pandangan-para-ahli-jangan-sampai-keliru-kln.html?page=4>) diakses 6 September 2021
- Tt. 2021. *Korelasi Pearson Product Moment*. (Online), (<https://analisadatastatistik.my.id/korelasi-pearson-product-moment/>) diakses 25 September 2021
- Tt. 2021. *Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Penelitian [Rumus Lengkap]*. (Online), (<https://www.statmat.net/uji-validitas-dan-reliabilitas/>) diakses 2 Oktober 2021 <https://bpbdbpobolingkokota.go.id>