

KETERATURAN PERILAKU KERJA KARYAWAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DI PEMERINTAH DAERAH JENEPONTO PROVINSI SULAWESI SELATAN

Ria Mardiana Yusuf

Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makassar

ABSTRACT

This study examined the effect of regularity work behavior of employee as an independent variable against organizational culture of Jeneponto's district government of South Sulawesi Province in Indonesia. The data were collected from 119 employee by using questionnaires and to be analyzed with multiple regression. The result showed that the effect of dimensions of regularity of employee work behavior (such as pride, advising each others, respect each others, friendshipness, collectivism) had a positive significant influence to organizational culture. As the result, collectivism has the dominant effect against organizational culture of Jeneponto's district government of South Sulawesi Province.

Key words: *Regularity behavior, pride, advising each others, respect each others, friendshipness, collectivism, organizational behavior.*

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi (*organizational culture*) atau budaya perusahaan (*corporate culture*) akhir-akhir ini menjadi topik menarik yang tiada hentinya diperdebatkan dan dijadikan sebagai bahan kajian di kalangan praktisi maupun akademisi. Secara semantik “budaya organisasi” terdiri dari dua kata. Yakni kata budaya dan organisasi. Budaya merupakan konsep yang sering dikaitkan dengan banyak konsep di antaranya budaya dengan kehidupan manusia. Oleh karena budaya adalah suatu kajian yang menyangkut manusia. Sebagaimana Ruth Benedict, seorang antropolog mengartikan budaya sebagai “*patern of thinking and doing that runs through the activities of people*”, yang artinya bahwa budaya sebagai pola berpikir dan bertindak yang nampak melalui aktivitas orang-orang atau masyarakat. Penekanan budaya berdasarkan konsep di atas adalah pada aktivitas yang menjadi cerminan atau indikasi dari *collective mental programming* yang sudah terbentuk dalam suatu masyarakat dan sulit untuk berubah (Sobirin, 2007). Kroeber dan Kluckhohn (1952) mengartikan budaya sebagai pola pikir, cara berpendapat dan bereaksi yang diperoleh dan disebarluaskan melalui berbagai macam simbol, termasuk yang dimanifestasikan dalam bentuk artefak, yang kesemuanya itu merupakan hasil pencapaian dari sekelompok orang. Adapun esensi dasar atau inti dari budaya terdiri dari gagasan-gagasan tradisional, yang diderivasi dan dipilih berdasarkan pengalaman sejarah, serta nilai-nilai yang terkandung di dalamnya (Sobirin, 2007). Nampaknya pengertian yang dikemukakan oleh Kluckhohn dan Kroeber (1952) telah menggambarkan secara lengkap esensi dari budaya, yang di dalamnya mengandung nilai-nilai, keyakinan, yang kemudian dituangkan dalam wujud nyata berupa simbol dan artefak. Selain simbol wujud nyata budaya dapat terlihat dari pola perilaku masyarakat. Sobirin (2007) menyatakan bahwa pada prinsipnya memahami budaya adalah memahami individu dalam kaitannya sebagai bagian dari kelompok masyarakat.

Sebagai bagian dari masyarakat, organisasi adalah kelompok yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau set tujuan

yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi budaya organisasi menggambarkan bagaimana capaian organisasi pada periode tertentu yang dikenal pula dengan istilah budaya kerja (Christensen, 2003).

Budaya organisasi terbentuk dalam dua tingkatan (Heskett-Kotter, 1998), yakni budaya nampak dan budaya tidak nampak. Budaya nampak berada pada tatanan yang dapat dilihat dan memiliki ketahanan yang kurang terhadap perubahan. Sedangkan budaya tidak nampak berdasarkan kategorisasi Heskett dan Kotter (1998) adalah budaya yang merujuk pada nilai-nilai yang diyakini bersama oleh organisasi dan cenderung bertahan sepanjang waktu, bahkan meskipun anggota kelompok sudah berubah. Kategorisasi kedua lapisan budaya tersebut, dapat pula ditelaah berdasarkan tingkat ketahanannya terhadap perubahan. Heskett-Kotter (1998:8) memasukkan budaya yang nampak sebagai budaya yang mudah untuk dideteksi keberadaannya dan mudah mengalami perubahan. Sebaliknya budaya tidak nampak adalah budaya yang sangat sulit dipengaruhi oleh perubahan lingkungan. Namun jika terjadi perubahan sekalipun, maka akan membutuhkan waktu yang sangat lama untuk berubah jika dibandingkan dengan lapisan budaya yang nampak. Penelaahan budaya juga dapat ditinjau dari faktor pembentuk budaya. Mondy (1998:53) memilah faktor pembentuk budaya menjadi tiga. Salah satu di antaranya adalah faktor kelompok kerja. Yakni karakteristik kelompok etnis dalam dunia kerja yang mendominasi sistem dalam organisasi, dan mempengaruhi persepsi kultural organisasi. Johnson *et al.*, (2001) menyebutkan bahwa etnis yang dominan pada kelompok kerja tertentu akan mendominasi keteraturan perilaku kerja serta sistem yang berjalan dalam suatu organisasi. Teori operan menyatakan bahwa perilaku adalah sebuah fungsi dari konsekuensi kontingen lingkungannya (Skinner, dalam Sobirin, 2007), dan itu berlaku pula dalam dunia kerja. Khususnya untuk daerah Sulawesi Selatan terletak di semenanjung Selatan Pulau Sulawesi. Terdapat empat etnis, yakni etnis Makassar, Bugis, Mandar, dan Toraja (Suriamihardja, 2008). Terdapat beberapa nilai kearifan lokal yang melekat pada masing-masing etnis, di antaranya yang dikemukakan oleh Salle, *et al.* (2000) adalah nilai-nilai kearifan lokal budaya Makassar yang melekat melalui kepemimpinan *Karaeng Galesong* yang dikenal sebagai “*siri*”. Yakni berupa harga diri atau kehormatan (*honor*) yang timbul dari akal pikiran yang baik dari seorang pemimpin (Rahim, 1992, Said, 2004). Dalam keseharian, *siri* memiliki dua makna, sebagai harga diri atau kehormatan secara pribadi dan harga diri secara umum. Dalam sudut pandang pribadi, harga diri berkaitan dengan status diri yang dibawa sejak lahir (turunan bangsawan), yang akan membentuk status mereka di mata masyarakat umum (Said, 2004). Selain “*siri*”, nilai kekerabatan juga disinyalir sebagai salah satu nilai-nilai budaya lokal yang melekat pada masyarakat Bugis-Makassar (Yani, 2005). Kekerabatan yang oleh Ouchi (1997) disebut sebagai “*collectivism*” juga menjadi salah satu *icon* budaya Bugis-Makassar, Mandar dan Toraja. Selain model komunikasi “*sipakatau*” (saling menghargai), “*sipakainga*” (saling mengingatkan) dan “*a’bulo sibatang*” atau kesetiakawanan (Said, 2004).

2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Keteraturan Perilaku Kerja Karyawan

Provinsi Sulawesi Selatan memiliki 23 pemerintah daerah/kota dengan tiga corak etnis yang mendominasi keberagaman budaya, yakni Makassar, Bugis, dan Toraja. Adapun Pemerintah daerah Jeneponto adalah salah satu Pemerintah daerah yang bercorak etnis Makassar, yang memiliki luas wilayah 74.979 ha. Daerah ini terdiri atas 9 kecamatan, dan 111 desa/kelurahan dengan jumlah penduduk sebanyak 319.302 jiwa (BPS Jeneponto, 2006).

Hingga saat ini masyarakat Jeneponto masih menjunjung nilai-nilai panutan, seperti *a’bulo sibatang* (kesetiakawanan, kekerabatan), *sipakatau* (saling menghargai), *sipakainga*’ (saling menasihati), serta *siri*’ (harga diri). Selain nilai-nilai tersebut, Jeneponto juga mengenal tingkatan kelas sosial di masyarakat. Dan yang tertinggi adalah kelas sosial “*karaeng*”. Nampaknya kelas “*karaeng*” ini sangat mendominasi dinamika kehidupan sosial masyarakat Jeneponto dan Sulawesi Selatan pada umumnya, hingga sekarang

(Salle *et al.*, 2000). Kontinuitas dari budaya setempat yang kemudian diadopsi oleh kepemimpinan, keanggotaan kelompok yang stabil, serta konsentrasi geografis akan memperkuat budaya suatu organisasi (Heskett-Kotter, 1998).

Teori menyatakan bahwa perilaku kerja karyawan menjadi salah satu faktor pembangun budaya organisasi (Mondy, 1998). Perilaku kelompok yang bagaimana yang masuk dalam kategori budaya kelompok tersebut, yakni perilaku yang konsisten berlaku dan diberlakukan dalam suatu kelompok organisasi tertentu. Schein (dalam Heskett-Kotter, 1998) menyatakan bahwa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam membentuk budayanya hanyalah sekelompok karyawan yang berinteraksi selama periode waktu yang panjang yang dibentuk oleh manajemen seniornya, antara lain nilai-nilai yg dianut, bahasa, komunikasi non verbal, agama dan kepercayaan dari *the founder* organisasi (Elashmawi dan Harris; 1996).

Budaya Organisasi

People are affected by the culture in which they live (Luthans, 1998:549) merupakan kutipan yang menggambarkan betapa sosok yang bernama “budaya” memberi nuansa dalam kehidupan manusia. Ini dikarenakan manusia memiliki latar belakang dan riwayat kehidupan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan latar belakang ini diakibatkan oleh manusia bertumbuh dan berkembang dari perbedaan kelompok atau kelas ekonomi yang menganut nilai-nilai, keyakinan serta pemahaman yang berbeda dalam memandang kehidupan mereka.

Pada saat manusia tersebut dengan berbagai nilai, keyakinan serta latar belakang masuk ke dalam suatu lingkungan kerja (organisasi), maka otomatis mereka akan membawa nilai-nilai serta keyakinan tersebut ke dalam organisasi (Luthans, 1998). Akan tetapi nilai-nilai tersebut belum cukup membantu seorang karyawan menuju keberhasilan mereka. Para karyawan diharuskan untuk lebih menyesuaikan nilai-nilai mereka dengan nilai-nilai yang sudah ada dan menjadi panutan organisasi. Akumulasi dari kedua aspek nilai tersebut yang nantinya menjadi suatu budaya organisasi.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan merupakan suatu yang sangat abstrak sifatnya. Karena keabstrakan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan timbul berbagai pertanyaan mengenaiinya. Apakah sebenarnya budaya organisasi? Apakah makna dan kegunaan budaya organisasi? Faktor-faktor apa sajakah yang dapat membentuk budaya organisasi?

Konsep budaya (*culture*) bermula dari kajian ilmu antropologi; sebagaimana Robert Layton (Sobirin, 2007:50) menyatakan;”.....*anthropology is the study of people; social anthropology is the study of human society. ...Social anthropology can also be characterized as ‘the translation of the culture’; making sense of the apparently exotic costumes of unfamiliar people*”. (...antropologi adalah kajian tentang manusia, sedangkan antropologi sosial adalah kajian menyangkut masyarakat....Antropologi sosial juga dapat dikategorikan sebagai “terjemahan budaya” yang memberikan makna terhadap kebiasaan-kebiasaan dari sekelompok masyarakat yang kurang dikenal”. Berpatokan pada pendapat tersebut kemudian oleh Killman, Saxton dan Serpa (Nimran, 1997:45) mendefinisikan budaya sebagai “*The shared philosophies, ideologies, values, assumption, beliefs, expectations, attitudes, and norms that knit a community together*”. Pendapat ini pula yang menjadi acuan para ahli dan pemerhati budaya lainnya yang mengaitkan budaya dengan organisasi, di antaranya Schein (dalam Taba, 2005) mendefinisikan budaya sebagai apa yang dipelajari sebuah kelompok selama periode waktu tertentu ketika kelompok itu memecahkan masalah menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal mereka. Oleh karenanya dikatakan bahwa budaya dapat dipelajari. Ciri-ciri bahwa budaya organisasi dapat dipelajari juga tercermin ke dalam aktivitas keseharian organisasi. Khususnya pada saat organisasi mengalami suatu permasalahan tertentu. Dapat dikatakan bahwa praktik dominan dari suatu organisasi merupakan salah satu ciri dari budaya organisasi.

Peranan Budaya Organisasi

Konteks budaya yang begitu abstrak tersebut pada prinsipnya berperan sebagai wahana untuk meningkatkan komitmen atau keikatan pribadi karyawan dengan organisasi. Selain itu budaya organisasi dijadikan pedoman perilaku karyawan dalam bekerja, dan membantu menciptakan jati diri karyawan (Wheelen dan Hunger dalam Sobirin, 2007). Artinya bahwa budaya organisasi yang tercermin melalui aturan serta alur kerja organisasi menjadi alat pemersatu keberagaman perilaku karyawan dalam bekerja. Peran sebagai wahana pemersatu bagi keberagaman perilaku karyawan tersebut menunjukkan intensitas kekuatan dan kelemahan budaya organisasi. Semakin kuat suatu budaya organisasi maka semakin budaya tersebut menjadi pemersatu nilai-nilai yang ditunjukkan oleh perilaku kerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Luthans (1998) menyatakan bahwa kekuatan budaya organisasi selain ditentukan oleh intensitas interaksi antara karyawan, juga sangat ditentukan oleh rasa kesepahaman (*sharedness*) terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh mayoritas karyawan dalam suatu organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Sebuah budaya organisasi dapat dicirikan dari segi praktik dominan yang dilakukan oleh para anggotanya dan dari sisi deskriptif penyebab praktik tersebut Redmon & Mason dalam Jones (1988). Artinya bahwa kebiasaan dan keteraturan kerja karyawan suatu organisasi menunjukkan itulah budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Mondy (1998:53) mensinyalir terdapat empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yakni:

1. **Kelompok kerja (*work group*)**, yakni karakteristik kelompok kerja yang membentuk persepsi yang kemudian diwujudkan melalui perilaku karyawan organisasi. Adapun Indikator-indikator yang membentuk kelompok kerja ini menurut Mondy terdiri dari komitmen karyawan, moral, intensitas kerja, keramah tamahan (*friendliness*), serta moral.
2. **Gaya kepemimpinan (*leadership style*)**, yakni gaya yang terbentuk dari cara pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi serta cara pimpinan mengambil setiap keputusan menyangkut organisasi. Mondy membagi gaya kepemimpinan berdasarkan indikator-indikator kesendirian (*aloofness*), menekankan pada *output*, penuh pertimbangan (*consideration*), serta kepercayaan (*thrust*).
3. **Karakteristik organisasi (*organizational characteristics*)**, yakni karakter yang melekat pada organisasi yang ditentukan oleh besarnya lingkup atau wilayah kerja organisasi, kompleksitas tugas yang dikerjakan dalam organisasi, formalisasi yang berlaku dalam organisasi, serta otonomi yang ada dalam bidang-bidang kerja organisasi.
4. **Proses administratif**, yakni proses administrasi yang berlaku dalam organisasi yang dibangun dari sistem kompensasi, sistem komunikasi, penanganan konflik, serta tingkat toleransi yang diberlakukan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan keempat faktor yang mempengaruhi organisasi, penelitian ini membatasi wilayah penelitian dengan mengambil satu faktor saja dalam membangun budaya organisasi. Faktor tersebut adalah faktor perilaku kerja kelompok yang dikategorikan sebagai perilaku organisasi. Dengan alasan bahwa penelitian ini ingin meninjau apakah nilai-nilai budaya lokal juga melekat dan diberlakukan oleh organisasi pemerintah di Pemerintah daerah Jeneponto dengan meninjau keteraturan perilaku kerja karyawan sehari-hari.

Keteraturan Perilaku Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi

Beberapa teori serta penelitian yang sudah dilakukan menemukan faktor-faktor yang membangun suatu budaya. Namun hanya beberapa saja penelitian mengkaji aspek perilaku kerja kelompok serta pengaruhnya dengan budaya organisasi. Di antara para peneliti tersebut, adalah seorang Schein (Taba, 2005:66) yang meninjau konsep budaya berdasarkan pendekatan klinis dan etnografi. Yakni pendekatan yang lebih

menekankan budaya organisasi sebagai bentuk atau perluasan dari budaya setempat. Artinya bahwa secara tidak langsung Schein menyatakan bahwa perjalanan dan kelanggengan budaya suatu organisasi dipengaruhi oleh preferensi karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi.

Konsistensi internal organisasi dapat dipersepsikan sebagai keteraturan perilaku kerja yang dilakukan oleh sekelompok karyawan dalam suatu organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fombrun pada tahun 1992, Cascio pada tahun 1992, Ivancevich pada tahun 1995, serta Robbins pada tahun 1993 menemukan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi budaya, yakni 1) rasa tentang diri dan ruang, 2) pakaian dan penampilan, 3) makanan dan kebiasaan makan, 4) komunikasi dan bahasa, 5) waktu dan persepsi terhadap waktu, 6) perkawanan, 7) nilai dan norma, 8) keyakinan dan sikap, 9) motivasi kerja, serta 10) proses mental. Sedangkan Mondy (1998:552) dengan tegas mengaitkan perkawanan dengan kelompok kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh pada budaya organisasi.

Greetz (1973) dan Weick (1979), dalam Christensen (2003:3) menyatakan; “*Regularity work on organizational culture, however has taken a more cognitive orientation. This perspective focuses on the assumptions and beliefs held by organizational members and their expression through language and symbolic meaning*”. Pada prinsipnya pendapat tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh interaksi sosial antar karyawan dan keyakinan para karyawan akan perilaku kerja mereka. Kemudian interaksi sosial kerja yang secara teratur dilakukan tersebut lambat laun akan membentuk budaya organisasi. Dengan demikian preposisi yang menyatakan bahwa keteraturan perilaku kerja yang dibangun dari variabel nilai-nilai sosial lokal setempat, berpengaruh terhadap budaya organisasi. Oleh karena Adapun variabel yang membangun keteraturan perilaku kerja karyawan pada Pemda Jeneponto dalam penelitian ini, terdiri dari variabel nilai harga diri (*siri*), saling menasihati (*sipakainga*), kesetiakawanan (*a'bula sibatang*), saling menghargai (*sipakatau*) dan kekerabatan. saling menghargai (*sipakatau*), dan kekerabatan.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah **penelitian survei**. Yakni penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data utama. Penelitian survei menurut Schein (Taba, 2005:57) memiliki beberapa kelemahan, antara lain memiliki kesulitan dalam menggambarkan wujud fenomena seabstrak budaya. Namun demikian penelitian survei ini banyak digunakan oleh para peneliti khususnya pada penelitian ilmu sosial. Selain metode survei, untuk melengkapi data yang dibutuhkan, penelitian ini juga menggunakan wawancara secara mendalam (*indepth interview*) terhadap responden.

Populasi penelitian adalah para karyawan Dinas Pemerintah Daerah Jeneponto. Pemilihan Dinas Pemerintah Daerah Jeneponto sebagai populasi dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa organisasi pemerintahan daerah merupakan representasi dari dominasi budaya setempat. Sedangkan untuk kelompok responden akan dipilih secara acak proporsional di masing-masing lembaga pemerintah. Total sampel adalah 199 karyawan atau pegawai Pemda Jeneponto.

Penelitian ini menggunakan model analisis **Regresi Linear Berganda (Multiple Linear Regression)** dengan pertimbangan pemilihan bahwa penelitian ini ingin mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas X_{1-5} terhadap variabel terikat Y secara simultan dan parsial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel pembangun keteraturan perilaku kerja kelompok karyawan organisasi pemerintah Daerah Jeneponto, yang terdiri dari variabel harga diri (X_1), saling menasihati (X_2), saling menghargai (X_3), kesetiakawanan (X_4), dan kekerabatan (X_5), terhadap Budaya Organisasi Dinas Pemerintah Daerah Jeneponto.

Melalui suatu penghitungan regresi linier berganda, maka diperoleh bahwa bahwa besarnya nilai R^2 adalah 1,000. Hasil ini diperkuat pula oleh keeratan hubungan korelasi antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) melalui nilai r sebesar 1,000. Dengan demikian secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara harga diri (X_1), saling menghargai (X_2), saling menasihati (X_3), kesetiakawanan (X_4), dan kekerabatan (X_5) terhadap budaya organisasi (Y) kantor dinas Pemerintah Daerah Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan.

Temuan penelitian ini pada prinsipnya memperkuat pendapat Mondy (1998) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah perilaku kelompok kerja yang ada pada suatu organisasi. Ini didasarkan pada terbentuknya persepsi kelompok tersebut yang berakar dari keteraturan interaksi sosial yang terjadi di antara karyawan suatu organisasi (Keyton, 2004; Fomburn, 1992; Cascio, 1992; Ivanchevich, 1995; Robbins, 2000). Adapun dalam konteks penelitian ini, keteraturan interaksi sosial yang terjadi di antara karyawan yang membentuk budaya organisasi dinas pemerintah Daerah Jeneponto dibentuk berdasarkan budaya lokal setempat yang didominasi oleh nilai-nilai harga diri, saling menasihati, saling menghargai, kesetiakawanan dan kekerabatan.

Di antara variabel pembangun keteraturan perilaku kelompok kerja karyawan organisasi Dinas Pemerintah Daerah Jeneponto, yang berpengaruh dominan signifikan terhadap variabel terikat budaya organisasi adalah variabel kekerabatan. Pembuktian ini terlihat pada pengujian secara parsial melalui uji t , ditemukan bahwa di antara lima variabel bebas tersebut, prediktor utama yang berpengaruh dominan pada budaya organisasi adalah variabel harga diri dan variabel kekerabatan dengan nilai koefisien beta terbesar, yakni 4,342. Ini menunjukkan bahwa jika penilaian pegawai Kantor Dinas Pemerintahan Daerah Jeneponto tentang lingkungan kerja mereka, keputusan-keputusan manajemen terhadap penunjukan tugas, pelatihan serta menilai kinerja rekan sejawat yang berlandaskan pada nilai kekerabatan semakin baik dan lebih ditingkatkan lagi, maka pegawai di Kantor Dinas Pemerintah Daerah Jeneponto menilai bahwa akan terjadi penguatan terhadap budaya organisasi di Kantor Dinas Pemerintah Daerah Jeneponto, khususnya penguatan rasa kebanggaan manakala mengenakan seragam dan atribut kerja, kelancaran komunikasi, penerimaan terhadap pemberlakuan jam kerja, independensi, serta otoritas yang diberikan kepada pegawai. Dengan demikian temuan ini akan memperkuat beberapa pendapat ahli dan pemerhati budaya Bugis-Makassar yang menyatakan bahwa kekerabatan adalah salah satu nilai-nilai kearifan lokal budaya Bugis-Makassar (Salle *et.al.*, 2000:3; Yani, 2006:2; Rahim, 1992:2). Selain itu temuan ini akan mendukung pula mendukung pendapat Ouchi (1985:49) yang menyatakan bahwa salah satu karakteristik nilai Budaya Timur adalah kolektivisme yang bisa diartikan sebagai kekerabatan.

5. KETERBATASAN PENELITIAN

Meminjam pepatah yang menyatakan “tidak ada gading yang tak retak” begitu pula penelitian ini juga memiliki banyak keterbatasan-keterbatasan. Di antaranya; **pertama** salah satu alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilaian persepsi berdasarkan *self assessment* yang tentunya tidak terhindar dari unsur subyektivitas dan preferensi pribadi responden. **Kedua** penelitian ini hanya membatasi pada aspek keteraturan perilaku kelompok kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi. Sedangkan Mondy (1998) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kajian yang sangat berkaitan dengan banyak aspek, di antaranya

karakteristik organisasi, kepemimpinan, sistem administrasi, kelengkapan sarana dan prasarana komunikasi dsb. **Ketiga** penelitian ini hanya membatasi pada organisasi Pemerintah Daerah Jeneponto berupa Kantor Dinas Pemerintahan yang terdiri dari tujuh (7) kantor, tidak termasuk kantor kesekretariatan, lembaga teknis, kecamatan dan kelurahan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ditemukan bahwa nilai harga diri, saling menasihati, saling menghargai, kesetiakawanan, serta nilai kekerabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi Pemerintah Daerah Jeneponto.
2. Ditemukan bahwa nilai kekerabatan dan nilai harga diri menjadi prediktor utama yang mempengaruhi secara signifikan terhadap budaya organisasi Pemerintah Daerah Jeneponto. Dan di antara dua prediktor utama tersebut, nilai kekerabatan adalah nilai yang dominan berpengaruh terhadap budaya organisasi Pemerintah Daerah Jeneponto dibanding nilai harga diri.

Saran

1. Pemerintah Daerah Jeneponto seyogianya memperhatikan nilai-nilai kedaerahan Jeneponto yakni harga diri, saling menasihati, saling menghargai, kesetiakawanan, serta kekerabatan dalam membangun budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan kinerja organisasi.
2. Di antara nilai-nilai yang membentuk perilaku kerja karyawan tersebut, Pemerintah harus lebih memberi perhatian terhadap nilai budaya kekerabatan, dengan berupaya lebih merekatkan tali persaudaraan antar karyawan melalui kegiatan-kegiatan tertentu, misalnya melakukan pelatihan-pelatihan *outbond*, *family gathering*, serta kegiatan lainnya yang bersifat mempererat tali relasional antar karyawan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Babbie, Earl, 1986, *The Practice of Social Research*, Fourth edition, Wadsworth Inc., United State of America.
- Boshoff, Christo, and Gerhard Mels, 1995, "A Causal Model to Evaluate the Relationship Among Supervision, Role Stress, Organizational Commitment, and Internal Service Quality", *European Journal of Marketing*, Vol. 29 No. 2, pp.23-42.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Jenepono Tahun 2006.
- Cascio, W., 1992, *Managing HR Productivity, Quality of Worklife, Profits*, 3rd, NY: McGraw Hill.
- Christensen, M., Clayton, 2006, "What is an Organization's Culture", *Article*, pp.1-20, <http://www.nca-integration.ameeld.army.mil/jtffleaders/ArticlesofInterest/orgculturecrhistiansen.pdf>
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi-7, Jilid 1, PT. Indojaya Multitama, Jakarta, Indonesia.
- Elashmawi, Farid, dan Philip R. Harris, 1996, *Manajemen Multibudaya Kecakapan Baru demi Sukses Global*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fombrun, Charles J., 1992, *Turning Point: Creating Strategic Change in Corporations*, 2nd, Edition New York, McGraw-Hill Inc.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr., 1997, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Terjemahan, Jilid I, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Gomez-Mejia, Luis R., dan David B. Balkin, 2002, *Management*, McGra-Hill, USA.
- Heskett-Kotter, 1998, *Corporate Culture and Performance, Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, Terjemahan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ivanchevich, John M., 1995, *Human Resource Management*, 6th ed., Irwin, Chicago.
- Jones, J. M., 1988, "Cultural Differences in Temporal Perspective: Instrumental and Experience Behaviors in Time, J.E. McGrath (Ed), *The Social Psychology of Time: New Perspectives*, Newbury, CA: Sage, pp. 21-38.
- Keyton, 2004, "Positioning Organizational Culture", pp. 1-34 http://www.sagepub.com/upm-data/4989_Keyton_Chapter_1_pdf
- Kerlinger, Fred N., 2000, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Terjemahan, Landung R., Simatupang, Cetakan Keenam, Gajah Mada, University Press, Jogjakarta.
- Kotter, John P., and James L. Heskett, 1992, *Corporate Culture and Performance Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, Terjemahan, PT. Prenhallindo, Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd., Free Press New York.
- Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behavior*, Irwin McGraw-Hill, USA.
- Mappangara, Suriadi, 2009, "Bugis Makassar di Lintasan Sejarah", *Forum Pembaca Kompas, Artikel*, pp.1-3
<http://cetak.kompas.com/read/xml/2009/01/16/02192025/bugis-makassar.di.lintasan.sejarah>

- Mondy, R. Wayne, Robert Noe., and Shane R. Premeaux, 1998, *Human Resource Management*, Seventh Edition, USA, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Nimran, Umar, 1997, *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Surabaya, Citra Media.
- Ouchi, William, 1985, *Teori Z, Bagaimana Amerika menghadapi Jepang dalam Dunia Bisnis*, Terjemahan Indonesia, Aksara Persada.
- Peraturan Pemerintah No. 84 Tahun 2000
- Peraturan Daerah Jeneponto No. 01 Tahun 2001.
- Peraturan Daerah Jeneponto No. 09 Tahun 2001
- Peraturan Daerah Jeneponto No. 04 Tahun 2004.
- Undang Undang No. 32 tahun 2004
- Rahim, Rahman, 1992, *Nilai-Nilai Utama Kebudayaan Bugis*, Makassar, Hasanuddin University Press.
- Robbins, Stephen, 2000, *Organizational Behavior*, International Edition, USA, Prentice Hall.
- Said, Nurman, 2004, "Religion and Cultural Identity Among the Bugis (A Preliminary Remark)", *Article*, Inter-Religio 45, Summer 2004, pp. 12-20, <http://www.nanzan.u.ac.jp/SHUBUKEN/publication/miscPublication/I-R.pdf/45-said.pdf>.
- Salle, Aminuddin, 2000, J. Bostan daeng mama'dja, Supriadi Hamdat, "Rekaman Awal Kepemimpinan Elit Lokal Karaeng Galesong", *Makalah*, Disampaikan dalam Seminar dan Lokakarya Nasional "mengawali Abad-21 Menyongsong Otonomi daerah, Mengenal Budaya Lokal, Membangun Integrasi Bangsa", Pusat Kegiatan Penelitian Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Schein, Edgar. H., 1992, *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Edition San Fransisco, Jossey Bass Publishers, San Fransisco.
- Sevilla, Consuelo G., 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Alih Bahasa Alimuddin, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Sobirin, Achmad, 2007, *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Budaya Organisasi*, Yogyakarta, STIM YKPN.
- Suriamihardja, D.A., 2008, *Re-promoting Weakening Local Values to Manage Spermonde Marine Resource: An Insight from Compromise to Co-existence*, Paper, Departement of Geographisic, Faculty of Sciences, The Center for Environmental Studies, Research Institute, Hasanuddin University, pp. 249-264.
- Taba, M. Idrus, 2005, *Organizational Behavior and Human Resource Management, Handbook*, Makassar, Melania Press.
- Yani, A. Ahmad, 2005, *Perilaku Politik Orang Bugis Dalam Dinamika Politik Lokal*, Makalah, Internet.