***ABSTRACT***

*The phenomenon of the main characteristic of culture at the Social Service of Banten Province is the personality of the organization as a characteristic of the organization in attitudes, behavior, and actions. However, the characteristics of the organizational culture at the Banten Provincial Social Service do not reflect the characteristics of a strong organizational culture so that it is not effective in achieving the vision of an advanced and competitive organization. The problem in this study is that the main characteristics of the organizational culture at the Banten Provincial Social Service are weak and ineffective. The purpose of this study is to analyze 7 (seven) main characteristics of organizational culture to obtain an overview of the characteristics of organizational culture, efforts to achieve organizational vision, and to determine the characteristics of effective organizational culture in the Banten Province Social Service. .*

*The research method used is descriptive method through observation and exploration of the object under study to find a comprehensive picture and about the object under study with data sources consisting of primary data sources and secondary data, with observation, documentation, interviews with triangulation techniques, cross checks, confirmation to obtain the validity of the data.*

*The results showed that the primary characteristics of the Banten Province Social Service organizational culture were determined by: 1) Innovation and the courage to take risks; 2) Attention to detail; 3) Result oriented; 4) Human oriented; 5) Team oriented; 6) Aggressiveness; 7) Stability. Primary organizational culture is divided into two categories, namely 1) characteristics of a strong organizational culture and characteristics of a weak organizational culture. The effectiveness of organizational culture characteristics is determined by the existence of 7 (seven) primary characteristics of a strong, integrated and comprehensively implemented organizational culture.*

*The conclusion of this study is to strengthen the theory and modify the theory of the primary characteristics of organizational culture by adding: 1) Human Resources Dimensions, 2) Commitment Dimensions, and 3) Competence Dimensions. These three dimensions are findings (Novelty) that are dominant in determining the primary characteristics of the Banten Province Social Service's organizational culture to be strong and effective.*

***Keywords: Characteristics of Organizational Culture.***

1. **Latar Belakang Penelitian**

Karakteristik budaya organisasi membentuk dan memperkuat aktivitas organisasi dalam berupaya mewujudkan pencapaian visi misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Banten maupun tujuan organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten. Akantetapi, karakteristik budaya organisasi organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten tidak efektik (lemah), sehingga belum mewujudkan keberhasilan organisasi.

Penelitian tentang budaya organisasi telah dilakukan oleh Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020) dengan metode penelitian penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai disaping untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian budaya organisasi oleh Ni Putu Pratiwi Irmayanthi Ida Bagus Ketut Surya (2020) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Harum Indah Sari (HIS) *Tours & Travel* Bali dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh serta pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta penyebaran kuisioner. Hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Zakaria (2015) Fokus dalam Disertasi ilmiah ini, yaitu pada karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung. Pendekatan yang digunakan dengan menelusuri 7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi, dengan tujuan memperoleh kejelasan gambaran tentang karakteristik primer budaya organisasi melalui: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresifitas dan stabilitas. Temuan dalam penelitian ini, yaitu untuk pencapaian tujuan organisasi tidak hanya pada karakteristik primer budaya organisasi yang harus ada secara lengkap dan terlaksana secara integral, sebab ada faktor lain yang turut menentukan pencapaian tujuan organisasi, yaitu karakter yang dibawa oleh pimpinan dan karakter yang dibawa oleh individu pegawai kedalam organisasi.

Terdapat beberapa fakta dan data melalui indikator masalah lemahnya karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten, yaitu sebagai berikut:

1. **Lemahnya inovasi dan keberanian mengambil risiko. B**eberapa pegawai, pendamping program Jaminan Sosial belum mampu membuat inovatif, dan tidak berani mengambil risiko karena ada rasa tidak percaya diri, terutama dalam pendataan Rumah Tangga Miskin. Kegiatan untuk mendorong optimalisasi kinerja masih terkendala, para pengelola dan operator data perlu tambahan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas, khususnya terkait operasional dan pengolahan data *SIKS-NG* (Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial-*Next Generation*). Semestinya data fakir miskin yang telah diverifikasi dan divalidasi harus berbasis teknologi informasi dan dijadikan data terpadu . Hal tersebut mengacu pada UU RI No. 13 tahun 2011 pada Bab III pasal 10. Pengelolaan data membutuhkan SDM yang mengerti dan berorientasi pada teknologi informasi dan mempunyai keahlian dan keterampilan dalam mengoperasikan khususnya aplikasi sistem informasi kesejahteraan sosial *next generation* atau “SIKS-NG” yang seharusnya dikembangkan menjadi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS). Dikarenakan alasan jangkauan jarak, medan, sarana pendukung yang belum memadai maka penetapkan data potensi program cenderung tidak *update* dikarenakan sumber daya manusia dan organisasi yang berorientasi pada penggunaan teknologi tidak optimal.

**Tabel: 1.1**

**Potensi Dan Sumber Kesejahteraan Sosial**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian** | **Jumlah** |
| **1** | Pekerja Sosial Profesional | 388 |
| **2** | Pekerja Sosial Masyarakat (PSM) | 1.714 |
| **3** | Taruna Siaga Bencana (TAGANA) | 1.402 |
| **4** | Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) | 474 |
| **5** | Karang Taruna | 1.714 |
| **6** | Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) | 9 |
| **7** | Keluarga Pioner | 507 |
| **8** | Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKSBM) | 623 |
| **9** | Wanita Pemimpin Kesejahteraan Sosial | 774 |
| **10** | Penyuluh Sosial | 3.815 |
| **11** | Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan | 155 Orang |
| **12** | Dunia Usaha | 346 |

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Banten 2019-2020.

Tabel 1.1 tersebut di atas, permasalahan Sumber kesejahteraan sosial masih menjadi persoalan. Kelemahan organisasi Dinas Sosial belum mampu melakukan inovasi sehingga berdampak pada pelayanan sosial dasar dan sarana pelayanan publik akibatnya masyarakat sulit untuk memenuhi kebutuhan dasar, rendah produktivitas dan terganggu peran sosialnya yang berdampak pada kerawanan sosial, tindak kejahatan dan disintegrasi sosial, beban sosial dan mengganggu pertumbuhan ekonomi untuk mensinergikan sumber kesehteraan sosial pada organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten dengan kebutuhan masyarakat yang ril.

1. **Kurangnya Perhatian terhadap detil**, Sebagai contoh, pada program unggulan yang belum sinergi dan tidak singkron dengan analisis yang dilakukan pegawai dalam mewujudkan kegiatan program dengan kebijakan sehingga di lapangan program-program tersebut menjadi tidak jelas untuk menentukan prioritas program yang mana yang harus didahulukan.

**Tabel: 2.1**

**Program Unggulan Dinas Sosial**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Program** | **Keterangan** |
|  | JAMSOSRATU | Jaminan Sosial Rakyat Banten Bersatu |
|  | ASLUT | Asistensi Sosial Lanjut Usia Terlantar |
|  | JSODK | Jaminan Sosial Orang Dengan Disabilitas |
|  | BANSOS PEMENUHAN KEBUTUHAN DASAR ANAK TERLANTAR | Bantuan Sosial bagi anak terlantar binaan panti |
|  | PKH | Program Keluarga Harapan |
|  | KUBE | Kelompok Usaha Bersama |
|  | UEP | Usaha Ekonomi Produktif |
|  | BPNT | Bantuan Pangan Non Tunai |

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Banten 2019-2020.

Berdasarkan Tabel: 2.1 diatas menunjukkan belum sinerginya program unggulan dengan kemampuan Dinas Sosial Provinsi Banten dalam menata kelola program sehingga objektifitas program masih tumpang tindih. Dengan demikian perlu adanya upaya pada Dinas Sosial untuk sinkronisasi program, menyamakan pemahaman tentang kebijakan, sehingga terdapat kesamaan persepsi dan langkah-langkah strategis antara pemerintah Provinsi dengan pemerintah Kabupaten/Kota dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk pemantapan petugas verifikasi dan validasi data kemiskinan PMKS dan potensi sumber kesejahteraan sosial guna meningkatkan kemampuan para petugas pendata agar menghasilkan data yang akurat. Pada hakikatnya, keseluruhan program tersebut ditujukan dalam rangka meningkatkan taraf kesejahteraan agar mereka dapat hidup layak dan mampu berfungsi secara sosial. Tercapainya sinkronisasi, kesepakatan bersama mengenai rancangan rencana strategis tahun 2017-2022 yang mencakup kebijakan dalam penanganan permasalahan kesejahteraan sosial menjadi prioritas utama.

1. **Berorientasi kepada hasil**, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Hal ini terkait pula dengan sikap manajemen terhadap individu para pegawai yang masih pearlu adanya pembinaan, pengaraan, pelatihan dalam rangka optimalisasi kinerja pegawai. terkait langsung dengan perilaku dan sikap perilaku pegawai karena ada rasa tidak percaya diri. Hal ini dapat diketahui pada sikap manajemen dalam memberikan perhatian terhadap seluruh pegawai. Artinya, orientasi manajemen terhadap individu telah diatur dalam tugas pokok dan fungsinya yang mengatur hal dan kewajiban anatara individu dan organisasi, akan tetapi organisasi tidak hanya berorientasi pada manusia tetapi lebih mengedepankan pada orientasi pencapaian perwujudan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. **Orientasi kepada manusia**. Hal ini dapat diketahui pada karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten, bahwa organisasi belum sepenuhnya memperhatikan para pegawai (SDM) yang terlibat sehingga kinerja pegawai yang belum optimal dan dipandang bahwa para pegawai dalam melaksanakan kewajiban kerjanya sebatas menggugurkan kewajiban dan organisasi pun belum sepenuhnya memahami sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Sebagai contoh: Terdapat data jumlah Rumah Tangga Miskin, di bawah ini yang belum teratasi sesuai dengan target tujuan program.

**Tabel: 3.1**

**Jumlah RTM Provinsi Banten**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **RTM** | **Jumlah** |
| **1** | RTM DESIL | 1 :94.979 |
| **2** | RTM DESIL | 2 :144.374 |
| **3** | RTM DESIL | 1 : 215.628 |
| **4** | RTM DESIL | 1 : 199.804 |
|  | TOTAL | 654.785 RTM |

Sumber: Dinas Sosial Provinsi Banten 2019-2020.

Tabel di atas menunjukkan fakta tidak efektifnya karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten, misalnya etos kerja (*performance*) pegawai yang kurang memegang komitmen, kurangnya keyakinan pada diri sumber daya manusia (*resources*) akan keberhasilan organisasi, hasil kerja aparatur tidak sesuai rencana, yang berdampak buruk pada persepsi publik dalam menilai organisasi dinas, seperti adanya penilaian hilangnya kepercayaan (*no* *trust*) dari masyarakat.

1. **Orientasi pada Tim. C**ontoh dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, ketersediaan data *by name by address* (BNBA) yang lengkap, akurat relevan dan *up to date* adalah persyaratan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. diharapkan pemutakhiran DTKS bisa dilakukan percepatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial RI No. 8 Tahun 2012 pada Bab IV pasal 9 (1) disebutkan bahwa pendataan dan pemutakhiran data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dilaksanakan oleh instansi sosial Kabupaten/Kota. Percepatan pemutakhiran DTKS, meningkatkan kerja sama dengan BPS Kabupaten/Kota dalam peningkatan kapasitas SDM. Pendataan penduduk miskin penyediaan anggaran untuk proses percepatan pemutakhiran DTKS sesuai kewenangannya. Penguatan tata kelola DTKS yang terkoordinasi melalui optimalisasi peran tim koordinasi penanggulangan kemiskinan daerah Kabupaten/Kota sesuai pemutakhiran DTKS *by name by address* kepada Gubernur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. **Agresifitas**, Hal ini dapat diketahui dari kinerja karyawan misalnya etos kerja (*performance*) pegawai yang kurang memegang komitmen, kurangnya semanagt kerja, sehingga hasil kerja aparatur tidak sesuai rencana, yang berdampak buruk pada lemahnya pelayanan publik, seperti adanya keterlambatan dalam waktu ketika menangani pelayanan publik.
3. **Stabilitas.** Dalam kaitan ini, organisasi dipandang belum ada progres atau pertumbuhan yang berarti, karena berjalannya organisasi Dinas Sosial kurang fleksibel atau cenderung kaku, karena organisasi Dinas Sosial sebagai organisasi pemerintah yang berjalan atas dasar kebijakan, peraturan, standarisasi dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan. Inilah yang menyebabkan organisasi Dinas.
4. **Kajian Pustaka**

Fokus dalam kajian pustaka ini menguraikan konsep teori yang relevan dengan ilmu administrasi publik, organisasi, perilaku organisasi dan budaya organisasi

* 1. **Kajian Administrasi Publik**

Makna lain dari administrasi publik sering dinyakan sebagai Negara yang terintegrasi dengan usaha kerjasama kelompok dalam lingkungan publik, yang mencakup ketiga cabang *judicative, legislative* dan *executive*, yang mempunyai peranan penting dalam memformulasikan kebijakan politik, sehingga menjadi bagian penting dari proses politik. Berbeda dengan cara-cara yang ditempuh oleh administrasi swasta, dan dan individu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Hal ini lebih menekan proses institusional, artinya bagaimana usaha kerjasama kelompok dapat dimanfaatkan sebagai kegiatan publik yang berbeda dari kegiatan swasta yang tentunya didasarkan pada perencanan proses, hasil dan evaluasi dalam usaha-usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep administrasi publik di Indonesia dikenal administrasi negara. Muhamad (2019:2) Administrasi negara sebagaimana didefinisikan oleh Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman, berikut disajikan definsi kerja dari beberapa istilah yang berkaitan dengan administarsi.

1. Administrasi adalah proses yang keseluruhan kegiatan organisasi diarakan pada pencapaian tujuan antara dan tujuan akhir (Goals and objective)
2. Administrator adalah anggota organisasi yang tugas utamanya melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi. Petugas lembaga publik (walaupun tugasnya dapat meliputi unsur adminsitrasi), bukan administraor dan bukan pula pegawai biasa, tetapi pegawai senior yang merupakan administrator atau pejabat organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, administrasi merupakan proses didalam organisasi guna mencapai tujua yang telah ditetapkan didalam perencanaan. Didalam organisasisai pada hakehatnya terdapat suatu Kerjasama yang rasioanl, maka hal tersebut merupakat proses administrasi yang didalamnya memuat perencaan, pengorganisasiian, pengawasan, evaluasi dan juga hal-hal lain yang dianggap penting dalam nenunjang keberhasilah organisasi dalam mencapai tujua melalui proses administrasi. Muhamad (2019:11-12) menyatakan bahwa sebagai disiplin ilmu, administrasi negara menurut Golembiewski meliputi :

1. *Public management care* (kepegawaian, teori organisasi, keuangan negara, dan sebagainya)
2. *Managemnet Specialization* (pemrosesan data, sistem informasi dan sebagainya)
3. *Policy specialization* (kebijaksanaan pemerintah di bidang-bidang tertentu, seperti kebijaksanaan di bidang tranportasi, perumahan, lapangan kerja dan sebagainya.
   1. **Kajian Organisasi**

Robbins dalam Nawawi (2013:6) “Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan Bersama”. Barnard dalam Zakaria dan Makbul (20017:35) menyatakan, “Organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerjasama dari dua orang atau lebih, tidak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hubungan-hubungan”. Dapat dimkanai bahwa organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, karena organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Zakaria dan Makbul (20017:35) menyatakan:

Organisasi pada dasarnya memiliki karakteristik tertentu, di mana individu yang menjadi anggotanya memiliki standar yang berbeda-beda baik besarannya, strukturnya, kompleksitasnya, maupun tujuan. Organisasi sebagai wadah, organisasi bersifat statis. Namun demikianm jika organisasi dikatakan sebagai suatu rangkaian aktivitas, maka organisasi merupakan suatu proses sehingga dengan demikian lebih bersifat dinamis.

Organisasi dinyatakan statis dikarenakan hanya sebatas wadah dalam arti struktur. Disisi lain, bahwa organisasi bersifat dinamis dikarenakan dapat berubah tumbuh dan berkembang atau bahkan bisa mati. Sifat dinamis dari organisasi didasarkan adanya sumber daya organisasi yang menjadi penggerak utama yaitu manusia dengan berbagai sifat, karakter, perilaku yang dapat di analisis. Gibson, Ivancevic dan Donnely dalam Zakaria dan Makbul (20017:34-35) menguraikan tentgang tiga ciri umum yang terdapat dalam semua organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses. Ini dikembangkan dari konsep mengenai organisasi yang di tulis oleh Geoffrey Hutton dalam karyana “*Thinking about Organizations*”, sebagai berikut;

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Aspek Organiasasi | Apa yang dimilikinya | Apakah yang dikerjakannya |
|  |  |  |  |  |
|  | **Memiliki** | **Orang** | **Perilaku manusia** | Memenuhi Kebutuhan, Mengembangkan Sikap, Memotivasi, Memimpin, Mengembangkan Kelompok |
| **ORGANISASI** | **Adalah** | **Diorganisasi** | **Struktur** | Tumbuh, Berkembang, Berubah, Menggabung, Membagi |
|  | **Memiliki** | Orang yang melakukan sesuatu **kegiatan** | **Proses** | Memberi Imbalan, Berkomunikasi, Mengambil Kebuputusan, Mengevaluasi |

Sumber: Gibson, Ivancevic dan Donnely (4-5:1987) Geoffrey Hutton, “Thinking about Organizations” (London Tvistock Publication, 1972).

Gambar: 1.2.

Kerangka Kerja Studi Organisasi

Orgaisasi Sebagai wadah, dapat dimaknai bahwa organisasi relatif bersifat statis, namun demikian jika organisasi dikatakan sebagai suatu rangkaian hirarki maka organisasi merupakan suatu proses sehingga dengan demikian ia lebih bersifat dinamis. Barnard dalam Sutarto (1981:21) mengemukakan mengenai organisasi sebagai berikut: “Organisasi adalah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerjasama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan tak bersifat pribadi, sebagian besar mengenai hubungan-hubungan”. Nancy Dixon, (1994) dalam Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri (2017:6-7) menyatakan, bahwa Inti organisasi belajar adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan kapasitas mental dari semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan organisasi”. Lebih lanjut Peter Senge (1990) dalam Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri (2017:7) menyatakan, bahwa

Organisasi di mana orang-orangnya secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, di mana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan di mana orang-orang secara terus-menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara Bersama.

Para pakar ilmu organisasi cenderung lebih menyoroti faktor manusia dalam organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada sifat, kemampuan, dan hubungan kerja yang menjiwai tata kehidupan dalam organisasi itu sendiri. Sehingga untuk memahami hakikat organisasi, perlu pula memahami prinsip-prinsip dan peranan manusia sebagai mahluk yang memiliki kekuatan budaya dalam organisasi termasuk perilaku, struktur dan proses.

* 1. **Kajian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi ilmu terapan yang mengkaji hubungan antar manusia dalam organisasi, baik manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok, serta hubungan antara manusia dan organisasi. Sukarman (2020:3) mengutip dari Robbins & Judge bahwa **Perilaku Organisasi**  adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Robbins lebih jauh menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang mengambil pandangan mikro – memberi tekanan pada individu-individu dan kelompok-kelompok kecil. Sukarna (2020:1) menyatakan,

**Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku yang di kembangkan dari tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Artinya, memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku individu, perilaku kelompok, sturuktur organisasi dan bagaimana mengelola lingkungannya. Perilaku organisasi sebagai ilmu pengetahuan sangat penting dipelajari untuk dapat menyelesaikan berbagai masalah perilaku manusia dalam organisasi, karena persoalan yang dihadapi organisasi mempunyai berbagai macam penyebab sehingga diperlukan pendekatan khusus untuk penyelesaian persoalan organisasi berdasarkan situasi dan kondisi manusia yang ada dalam organisasi tersebut.**

Perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku di dalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sikap yang sempit dari para pegawai, dan kepuasan kerja adalah yang banyak diperhatikan. Sukarman (2020:3) mengutip Handoko (2000) mengatakan perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Sukarman (2020:4) menyatakan tentang perilaku organisasi, yaitu:

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi terapan yang mempelajari tingkah laku manusia atau perilaku manusia dalam suatu organisasi, baik manusia dalam kapasitasnya sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok, serta hubungan antara manusia dan variabel yang releven dengan organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi, yaitu individu/ perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut memengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

Perilaku organisasi*mendorong* kita untuk menganalisa secara sistematik dan meninggalkan intuisi. Studi sistematik melihat pada hubungan dan berupaya menentukan sebab dan akibat, serta menarik kesimpulan berdasarkan bukti ilmiah. Sementara intuisi adalah perasaan yang tidak selalu didukung penelitian. Indikator-indikator dari perilaku organisasi menurut Robbins (2016: 6) yaitu:

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menunjukan perilaku tertentu dan bertindak terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi.

Pengetahuan oraganisasi merupakan telaah terhadap pribadi serta dinamika kelompok dan konteks organisasi, dan sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang melakukan interaksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain, ilmu yang mempelajari oraganisasi memahami serta menyusun model-model dari faktor-faktor tersebut. Perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, menjelaskan, serta memprediksikan dan perilaku organisasi bisa memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi serta keberasilan kerja organisasi.

**2.4. Kajian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menjadi hal yang penting dalam organisai dikarenakan budaya organisasi menjadi nilai-nilai, falsafah, ideology, anggapan, persepsi, keyakinan bersama, harapapan, sikap perilaku, norma-norma dalam organisasi yang mampu memberikan dampak positif dan berdampak negative terhadap dinamika jalannya organisasi. begitu pentingnya budaya organisasi dalam membentuk integritas organisasi secara keseluruhan, baik sumber daya manusia maupun sumber-sumber organisasi lainnya yang terintegrasi didalamnya yang mendukung kedalam pencapaian tujuan organisasi. Turmudzi (2013:61) dinyatakan, “Budaya organisasi merupakan proses belajar (*Learned*)”, yaitu,

* + - 1. Budaya organisasi merupakan milik bersama kelompok (*Shared*), bukan milik individu.
      2. Budaya organisasi diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya *Transgerational*)
      3. Budaya organisasi mengekspresikan sesuatu dengan menggunakan symbol (*Syimbolik*)
      4. Budaya organisasi merupakan suatu pola yang terintegrasi, jadi setiap perubahan akan mempengaruhi komponen lainnya (*Patterned*)
      5. Budaya organisasi terbentuk berdasarkan kemampuan orang untuk beradaptasi dengannya (*Adaptive*)

Budaya organisasi telah didefinisikan para pakar dalam cara yang berbeda. Beberapa definisi budaya organisasi dari hasil tinjauan literatur akan dikemukakan dibawah ini menurut Shein dalam Luthan (2011:72) yang dikutip oleh Bernhard, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. Tawas (2017:19-20), yakni:

Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar - diciptakan,ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karenaia belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasiinternal - yang telah bekerja cukup baik untuk dianggapbernilai dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota barusebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, danmerasakan sehubungan dengan masalah tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang kompleks yang berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut, Tewal (2017: 19). Budaya organisasi ini didasarkan pada suatu konsep bangunan tiga tingkatan, yaitu:

1. Tingkatan asumsi dasar (*basic assumption*),

2. Tingkatan nilai (*value*) dan

3. Tingkatan *artifact* yaitu sesuatu yang ditinggalkan.

Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia. Hubungan itu sendiri, dalam hal ini asumsi dasar bisa diartikan suatu philosophy, keyakinan yaitu suatu yang tidak bisa dilihat oleh mata tapi ditanggung bahwa itu ada. Tingkatan yang berikutnya, nilai dalam hubungannya dengan perbuatan atau tingkah laku dan karenanya nilai bisa diukur (*ditest*) dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui konsensus sosial. Tingkatan terakhir, artifact. Artifact adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni atau sesuatu yang bisa didengar.

Sebagai gambaran tentang budaya dan administrasi dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Manifestasi Artefak**

**Manifestasi perilaku**

**Asumsi Dasar**

**Individu dan kelompok**

**Kerjasama**

**Nilai-nilai**

**Tujuan**

**Sumber daya organisasi**

**Sumber daya organisasi**

Sumber: Mochamad Zakaria & Makbul Mansyur. Buku Budaya Organisasi Perspektif Administrasi Publik (2017:106-107).

Gambar: .2.2.

Budaya dan Administrasi

Konsep dari gambar tersebut di atas dalam pengertian yang luas tentang budaya dan adamistrasi, yaitu suatu proses pada lingkungan fisik social, yang seharsusnya ada secara filosofis, sebagai nilai-nilai mendasar dan menjadi penjelas perilaku individu dan kelompok yang mewarnai praktek keorganisasian berhubungan dengan lingkungan dan budaya dengan menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu proses kerjasama dalam lingkungan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Aktiuvitas ini merupakan perwujudan daya upaya manusia yang kooperatif yang memiliki tingkat nilai rasionalitas yang tinggi.

* 1. **Karakteristik Primer Budaya Organisasi**

Karakteristik primer budaya organisasi yang diuraikan dalam penelitian ini yang berlandaskan pada parameter karakteristik primer budaya organisasi dari dari Robbins (2013:212-213) dan juga Karakteristik primer budaya organisasi dari Robbins (2008:256) mengemukakan 7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan keberanian, 2) Perhatian terhadap detil, 3) Berorientasi kepada hasil, 4) Berorientasi kepada manusia, 5) Berorientasi Tim, 6) Agresifitas, 7) Stabilitas.

Karakteristik primer budaya organisasi menggambarkan ke khasan dalam kemajemukan organisasi, gambaran tersebut menjadi dasar sebagai komitmen, perekat pemahaman bersama (*shared*), sistem bersama bagi anggota organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya dan bagaimana anggota organisasi diharapkan dalam berperilaku untuk mewujudkan pencapaian tujuan.

Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu bagaimana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. Inovasi yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaharui suatu produk dari hasil kerja atau dari suatu hasil proses pelayanan maupun jasa yang diberikan terhadap lingkungannnya dan inovasi ini akan selalu mengandung resiko karena merupakan hal yang baru sehingga diperlukan adaptasi agar berguna manfat dan mampu diimplementasikan.

Perhatian terhadap detil, dapat dimaknai Bagaimana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Dalam melaksanakan pekerjaan dituntut untuk berhati-hati, waspada dan terkendali hingga mencapai tingkat ketelitian dan akurasi yang tepat melaksanakan proses pekerjaan yang berkaitan erat dengan sikap atau karakteristik seseorang dengan memiliki standar kerja yang tinggi dan megejar kesempurnaan. Artinya, sebagai wujud “perfeksionis”. Pokonya semua pekerjaan harus sempurna, presisi sesuai dengan yang direncanakan.

Berorientasi kepada hasil, dapat dimaknai bagaimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut dan sejauh mana manajemen memfokuskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil itu. Artinya, organisasi tidak hanya fokus pada metode, teknik yang digunakan secara ideal, akantetapi diperlukan orientasi pada pencapaian hasil kerja organisasi.

Berorientasi kepada manusia, yaitu bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil- hasil pada orang-orang didalam organisasi. Manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang paling utama dalam menjalankan roda organisasi, dan merupakan asset yang sangat penting dan utama. Sumber daya manusia merupakan modal yang berharga bagi organisasi (*human capital*)sehinggaperlu ditingkatkan nilainya karena dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.

Berorientasi Tim, dapat dimaknai yaitu bagaimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Dalam arti, bahwa organisasi memiliki aturan dimana aturan tersebut untuk mewujudkan organisasi agar berjalan efektif terkendali dan terorganisir dengan optimal bahkan untuk mencapai tujuannya maka manajemen dalam organisasi maka diperlukan adanya tim dengan kerjasama yang terarah sesuai rencan dan tujuan organisasi.

Agresifitas dapat dimaknai, yaitu bagaimana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif dan tidak berperilaku lambat dan fasip tetapi bersemangat menjalankan budaya organisasi dengan dinamis, bergairah dan efektif serta bagaimana angota-anggota organisasi sebagai sumber daya manusia yang merupakan asset utama dapat melakukan kerjanya secara lebih giat, ulet dengan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, mempertebal rasa memiliki, rasa tanggungjawab serta bergairah dan dapat menyelesaikan pekerjaannyansesuai dengan tugas, target dan waktu yang telah ditetapkan

Stabilitas, Bagaimana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. Dapta dimaknai bahwa pergerakan organisasi dalam proses kerja dapat berjalan dan tumbuh secara stabil dan dapat mengembangkannya kearah kemajuan yang berarti sehingga organisasi dalam melaksanakan kerjanya mapu mencapai visi, misi tujuan yang telah ditetapkan dengan berlansadkan pada rencana sstrategis serta pemanfaatan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Alasan pemilihan menggunakan teori karakteristik primer budaya organisasi dari robbins (2013:212), yaitu bahwa, karakteristik primer budaya organisasi yang dijakdikan parameter memuat relevansi yang kuat dengan studi ilmu Administrasi, Administrasi Publik, dan berkaitan dengan eksistensi organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten yang memiliki ke khasan organisasi yang maju dan mandiri. Karakteristik budaya organisasi mengikat anggota organisasi menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.

Digambarkan kerangka alur penelitian tentang karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten sebagai berikut:

***Feed forward:***

**Berbgai fenomena berkaitan dengan tidak efektifnya karakteristik primer budaya organisasai**

***OUTPUT***

**PROSES**

**INPUT**

**Karakteristik Primer Budaya Organisasi.** Robbins. (2013:212-213), Diana Angelica (2008:256):

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detil
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi Tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas

* Kinerja & Perilaku Organisasi
* Kinerja SDM Nilai-nilai,
* Visi & Misi,
* Kebijakan, Tujuan, Program

**Karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Berjalan efektif**

***OUTCOME:***

**Tercapainya organisasi yang maju dan berdaya saing**

***FEEDBACK:***

**Peningkatan kinerja dan perilaku organisasi yang sesuai dengan visi dan misi**

Sumber: Peneliti 2022

**Gambar: 3.2.**

**Alur Pikir Penelitian**

*Input* merupakan kondisi eksisting pada Dinas Sosial Provinsi Banten meliputi kinerja dan perilaku organisasi, Kinerja SDM Nilai-nilai, visi dan misi, kebijakan, tujuan, maupun program pada Dinas Sosial Provinsi Banten.yang belum optimal. Adapun *proses* merupakan gambaran pisau analisis merupakan konsep teori sebagai parameter yang terdiri dari 7 karakteristik primer budaya organisasi untuk membedah budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten dengan harapan dapat mewujudkan ooutputnya, yaitu ”Terwujud Organisasi yang Maju dan Berdaya Saing”. Adapun *Feed forwar* merupakan umpan kedepan yaitu ke output dengan harapan dapat mewujudkan output sesuai harapan. Sedangkan *outcome* merupakan hasil yang diperoleh untuk selanjutnya menjadi masukkan (*feedback*) untuk kemperbaiki kondisi eksisting baik pada kinerja dan perilaku organisasi, Kinerja SDM Nilai-nilai, visi dan misi, kebijakan, tujuan, maupun program pada Dinas Sosial Provinsi Banten.

1. **Objek dan Metode Penelitian**

**O**bjek dalam penelitian ini adalah pada organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang diawali dari berbagai fenomena pada kondisi kenyataan apa adanya sesuai dengan kondisi pada objek penelitian. Dalam penelitian ini menitikberatkan pada peneliti sebagai *human instrument*, yaitu merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupakata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Metode deskriptif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Apresiasi dan motivasi apa yang dilakukan orang dengan asumsi untuk memahami perilaku manusia dengan terlebih dahulu memahami objek yang diteliti, sehingga dapat menarik makna dari ide-ide, sikap dan motivasi yang berkaitan dengan fokus penelitian secara komparatif. Menurut Sugiyono (2016:9), sebagai berikut;

Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi.

Alasan peneliti memilih desain penelitian deskriptif, yaitu karena peneliti ingin mendeskripsikan keadaan (Karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosil Provinsi Banten) yang akan diamati di lapangan dengan lebih transparan, spesifik dan mendalam. Locke, Spirduso, Siverman, (1997) dalam Crawell (2016:155) menyatakan, “Penelitian kualitatif ini adalah bertujuan untuk memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran kelompok, atau interaksi tertentu”. Miles & Huberman 1984) dalam Craswel (2003:155) menyatakan,

Pada umumnya paradigma ini merupakan sebuah proses investigasi dimana peneliti secara bertahap berusaha memahami fenomena sosial dengan membedakan, membandingkan, meniru, mengkatalogkan dan mengelompokkan objek studi.

Sejalan dengan pendapat dari Ghony dalam Almansyur (2012), Miles & Huberman 1984) dalam Craswel (2003:155) dan Yin dalam Craswell (2003:145) dapat dimakni peneliti, bahwa metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini menitikberatkan pada kemampuan peneliti (*human instrument*), artinya peneliti terlibat langsung dala proses penelitian baik dalam mengkonsep maupun dalam aktivitas observasi di lapangan agar diperoleh informasi, fakta, data secara objektif yang berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu dalam hal mengungkap persoalan karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten. Adapun pendekatan alam penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, yaitu mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Tujuannya adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi mengenai esensi atau intisari universal. Menurut Creswell (2016:450), pendekatan fenomenologi menunda semua penilaian tentang sikap yang alami sampai ditemukan dasar tertentu.

Terdapat tiga jenis informan, yaitu 1) Informan kunci 2) Informan utama 3) Informan Pendukung. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini tercantum dalam tabel di bawah ini;

Tabel: 2.3.

Informan Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***INFORMAN*** | | | |
| **Kunci** | **Utama** | **Pendukung** |
| 1. Wakil Gubernur 2. Kepala Dinas Sosial Provinsi 3. Sekretariat Dinas Sosial Provinsi | 1. Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial, Provinsi 2. Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Provinsi 3. Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial, Provinsi 4. Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin, Provinsi 5. Ketua Pelaksana teknis Kebijakan dan Program. Provinsi 6. Kepala Seksi. | Peserta ***Focus Group Discussion* (FGD):**   * 1. Peneliti   2. Sekretaris Daerah Provinsi;   3. Kepala Dinas Sosial Kab/Kota.   4. Kepala Biro Organisasi Provinsi   5. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi.   6. Akademisi |

Sumber: Olah Data Peneliti, 2022.

1. **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Terintegrasinya ke 7 karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten menjadi suatu keharusan ada dan terlaksana. Akantetapi, berdasarkan kondisi eksisting dibutuhkan dimensi lain agar menjadikan karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten agar semakin efektif (kuat). Dimensi yang ditemukan di lapangan yang turut menentukan karakteristik primer budaya organisasi bukan saja ditentukan oleh 7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi seperti yang diungkapkan oleh Robbins, tetapi menurut temuan (*Novelty*) dari suatu *research* *gap* ini bahwa untuk meningkatkan karakteristik primer budaya organisasi efektif ditentukan pula oleh 3 karakteristik atau dimensi; 1) Kualitas /Mutu pegawai (SDM), 2) Dimensi Komitmen dan 3) Dimensi Kompetensi. Dimensi-dimesni yang determinan tersebut, dapat dijelaskan sebagi berikut;

1. Kualitas (Mutu) pegawai (SDM), sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk merencanakan, melaksanakan, menyelesaikan pekerjaannya, dan juga mampu mengembangkan dirinya, mampu bekerjasama dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi.
2. Komitment, yaitu memegang teguh pada visi, misi dan tujuan organisasi berkaitan dengan tujuan untuk mewujudkan Dinas Sosial yang mandiri dan berdaya saing.
3. Kompetensi*:* (*competency atau ability*) yaitu merupakan kemampuan pegawai dan menggambarkan karakteristik yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan  peran tertentu secara efektif yang dilandasi oleh Pengetahuan (knowledge), Pemahaman (*understanding*), Pendidikan (*eduction),* Kemampuan atau Keterampilan (*skills*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*).

Hasil penelitian ini pada dasarnya memperkuat teori dan memodifikasi teori dari Robbins tentang karakteristik primer budaya organisasi. Modifikasi teori karakteristik primer budaya organisasi yang kuat serta efektif mendorong anggota organisasi untuk bersama-sama mencapai visi dan misi organisasi. Modifikasi teori ini dapat dijadikan alternatif untuk memelihara organisasi berdasarkan standar dari aspek-aspek kinerja dan etika perilaku sehingga pegawai akan semakin memiliki perhatian pada nilai-nilai kultur, jugamemiliki perhatian dan memiliki sikap kritis terhadap apa yang dilakukan atau yang dikerjakan dalam lingkup tanggungjawab sebagai pegawai yang diikuti dengan meningkatkan komitmen, kompetensi sebagai upaya untuk mewujudkan karakteristik budaya organisasi yang kuat.

Kualitas pegawai atau sumber daya manusia merupakan dimensi yang utama dan inti dari sumber daya organisasi yang menentukan keberhasilan dalam mencapai visi, misi tujuan organisasi.. Sedangkan kualitas merupakan tingkatan atau mutu kemampuan dari suatu pekerjaan yang diproses maupun dihasilkannya baik secara fisik, mental, spiritual maupun intelektual. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. 1) Aspek fisik, (kemampuan fisik), Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (*Quality of Working Life)*, adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi. 2) Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

Komitmen yang afektif atau keterlibatan diri secara emosional dalam organisasi, yaitu kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dimana karyawan mencintai pekerjaannya sepenuh hati. Harapan organisasi para pegawai dapat mengidentifikasi visi misi perusahaan dan berkomitmen untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan, hal ini merupakan wujud berkarakteristik primer budaya organisasi yang kuat dengan komitmen karena pegawai yang memiliki kelekatan emosional terhadap organisasi. Komitmen yang efektif, yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Korelasi yang kuat antara komitmen pegawai dengan kompetensi ini berkaitan dengan tingkat kinerja organisasi yang paling diinginkan oleh organisasi sebagai wujud dari konsekwensi dan responsibilitas pegawai terhadap organisasi sedangkan untuk mengoptimalkan kinerja setiap pegawai sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya sehingga apa yang pegawai kerjakan sesuai dengan latar belakang Pendidikan (*education*) kemampuan (*ability*) , dengan keahlian (*skill*). Kepuasan pelanggan/masyarakat dibangun atas dasar beberapa prinsip yang digunakan oleh organisasi dengam memiliki budaya yang kuat dalam memberikan pelayanan secara *tangibles* (bukti nyata), *realibility* (terpercaya, tahan uji), *responsiveness* (respon, cepat tanggap), *assurance* (kepastian), *empathy* (empati) dan dapat dipertanggungjawabkan atau memiliki akuntabilitas (*accountability*).

Hasil *novelty* dengan memodifikasi teori yang digunakan sebagai pisau analisis telah menunjukkan, bahwa terintegrasinya karakteristik primer budaya organisasi yang ada tersebut harus terlaksana dalam organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten. Karakteristik primer budaya organisasi tersebut mengkristalisasi menjadi 10 (Sepuluh) karakteristik primer budaya organisasi, yaitu sebagai berikut,

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detil
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi Tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas
8. Kualitas /Mutu SDM
9. Komitmen
10. Kompetensi

Dimensi yang efektif meliputi; 1) Berorientasi kepada hasil, yaitu bahwa kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil untuk keberhasilan organisasi. 2) Berorientasi kepada manusia, Memahami arti orientasi personal (orientasi perorangan), yaitu kemampuan individu untuk mengemukakan identitas diri sendiri dan orang lain di sekitarnya serta menekankan kebermaknaan pendayagunaan semua sumberdaya insani di dalam kegiatan produktif dan pengembangan keterampilan, pengetahuan, serta kecakapan mereka. 3) Berorientasi pada tim, dimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.  Kerja sama dalam tim dapat membuat anggota-anggotanya mampu melaksanakan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik, dengan memastikan memahami tujuan Tim, lingkungan yang kondusif, saling percaya, membangun komunikasi terbuka, rasa memiliki yang kuat. menghormati pendapat setiap anggota, dan terus melakukan evaluasi.

Dimensi yang tidak efektif meliputi 1) Faktor inovasi dan keberanian mengambil risiko. Hal ini diketahui dari beberapa hambatan pegawai di lapangan terkait operasional dan pengolahan data *SIKS-NG* (Sistem Informasi Kesejahteraan Sosial-*Next Generation*) khususnya aplikasi sistem informasi kesejahteraan sosial *next generation* atau “SIKS-NG” yang dikembangkan menjadi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS), artinya penggunaan teknologi tidak optimal. 2) Faktor perhatian terhadap hal-hal yang detil, ini belum sinergi dan tidak singkron dengan analisis yang dilakukan pegawai dalam mewujudkan kegiatan program dengan kebijakan sehingga di lapangan program-program tersebut menjadi tidak jelas untuk menentukan prioritas program yang mana yang harus didahulukan termasuk pemantapan petugas verifikasi dan validasi data kemiskinan PMKS dan potensi sumber kesejahteraan sosial agar menghasilkan data yang akurat. 3) Faktor agresifitas. Kinerja karyawan / etos kerja (*performance*) pegawai kurang berkomitmen, kurangnya semanagt kerja, sehingga hasil kerja aparatur tidak sesuai rencana, yang berdampak buruk pada lemahnya pelayanan publik, seperti adanya keterlambatan dalam waktu dalam pelayanan publik. pegawai cenderung berleha-leha sehingga visi dan misi organisasi tidak tercapai. 4) Faktor stabilitas. organisasi belum ada progres pertumbuhan yang berarti, kurang fleksibel atau cenderung kaku yang berjalan atas dasar kebijakan, peraturan, standarisasi dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan. Inilah yang menyebabkan organisasi Dinas Sosial cenderung kaku berada pada *status quo*.

Hasil penelitian, dan pembahasan penelitian serta temuan-temuan dalam penelitian yang telah diuraikan diatas, digambarkan kedalam kerangka model sistem ebagai berikut:

***Feed forward:***

**Berbagai fenomena berkaitan dengan tidak efektifnya karakteristik primer budaya organisasai**

**INPUT**

**PROSES**

***OUTPUT***

* Kinerja & Perilaku Organisasi tidak efektif/lemah
* Kinerja SDM Nilai-nilai lemah
* Visi & Misi tidak tercapai
* Kebijakan, Tujuan, Program tidak efektif

**Karakteristik Primer**

**Budaya Organisasi.**

Robbins. (2013:212-213),:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detil
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi Tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas

**Karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Berjalan efektif**

***OUTCOME:***

**Tercapainya organisasi yang maju dan berdaya saing**

**Temuan/*Novelty***

1. Kualitas /Mutu SDM
2. Komitmen
3. Kompetensi

***Feedback:***

**Peningkatan kinerja dan perilaku organisasi yang sesuai dengan visi dan misi**

Sumber: Peneliti 2022

**Gambar: 1.4.**

**Alur Pikir berdasarkan Hasil Penelitian**

*Input* merupakan kondisi eksisting pada Dinas Sosial Provinsi Banten meliputi kinerja dan perilaku organisasi yang tidak optimal, kinerja SDM Nilai-nilai, visi dan misi, kebijakan, tujuan, maupun program pada Dinas Sosial Provinsi Banten.yang belum optimal. Adapun *proses* merupakan parameter atau alat ukur sebagai pisau analisis karakteristik primer budaya organisasi yang merupakan konsep teori sebagai parameter yang terdiri dari 7 karakteristik primer budaya organisasi ditambah atau diperkuat dengan 3 (tiga) dimensi dari hasil temua penelitian, yaitu 1) Kualitas /Mutu SDM, 2) Komitmen, 3) Kompetensi.

Hasil dari pembahasan ini menunjukkan pula dari asil penelitian yang membuktikan secara objektif ilmiah bahwa dengan terintegrasinya ke 10 (sepuluh) dimensi terssebut dapat mengefektifkan atau menguatkanKarakteristik budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten dengan harapan dapat menghasilkan *ooutputnya*, yaitu ”Karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Berjalan efektif ”. Adapun *Feed forward,* yaituBerabgai fenomena berkaitan dengan tidak efektifnya karakteristik primer budaya organisasi, yaitu merupakan umpan kedepan yaitu ke output dengan harapan dapat mewujudkan output sesuai harapan. Sedangkan *outcome* merupakan ketercapaianya organisasi yang maju dan berdaya saing, yakni hasil yang diperoleh untuk selanjutnya menjadi masukkan (*feedback*) yang diharapkan terdapat peningkatan kinerja dan perilaku organisasi yang sesuai dengan visi dan misi, disamping untuk kemperbaiki kondisi eksisting baik pada kinerja organisasi, perilaku organisasi, Kinerja pegawai/ SDM, nilai-nilai dalam organisai, visi dan misi, kebijakan, program, dan tujuan organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten.

1. **Kesimpulan.**

Kesimpulan hasil dari hasil penelitian ini bahwa karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten terbagi menjadi dua katagori, yaitu katagori budaya kuat dan katagori budaya lemah, diketahui sebagi berikut;

1. Karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten ditentukan oleh karakteristik : 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko; 2) Perhatian terhadap detil; 3) Berorientasi kepada hasil; 4) Berorientasi kepada manusia; 5) Berorientasi tim; 6) Agresifitas; 7) Stabilitas. Ke 7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten tersebut terpecah dua karakteristik budaya kuat dan budaya lemah
2. Karakteristik Budaya kuat (efektif) meliputi: 1) Berorientasi kepada hasil; 2) Berorientasi kepada manusia; 3) Berorientasi pada tim;
3. Karakteristik Budaya lemah (tidak efektif) meliputi : 1) inovasi dan keberanian mengambil risiko; 2) Perhatian terhadap detil; 3) Agresifitas; dan 4) Stabilitas.
4. Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan lemahnya karakteristik primer budaya organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Banten, sebagai berikut:

7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi yang semestinya ada dan terintegrasi pada kenyataannya terpecah menjadi dua karakteristik, yakni pertama, 3 (tiga) karakteristik budaya kuat, dan 4 (empat) karakteristik budaya lemah.

Sumber Daya Manusia

Kompetensi pegawai.

Sosialisasi visi, misi dan tujuan organisasi.

Pembinaan dan pengarahan terhadap pegawai.

Temuan (*Novelty*) dalam penelitian ini, yaitu bahwa karakteristik primer budaya organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten ditentukan oleh 7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi dan juga oleh karakteristik atau dimensi; 1) Kualitas /Mutu pegawai (SDM), 2) Dimensi Komitmen dan 3) Dimensi Kompetensi. Sikap penulis terhadap teori yang digunakan, yaitu memperkuat teori 7 (tujuh) karakteristik primer budaya organisasi yang di implementasikan pada Dinas Sosial Provinsi Banten.

1. **Saran**
   1. **Saran Akademik**
2. Seyogyanya dilakukan penelitian lebih lanjut komprehensif dan mendalam mengenai karakteristik budaya organisasi pada dimensi kualitas sumber daya manusia, komitment dan dimensi kompetensi terkait dengan pengembangan keilmuan administrasi publik.
3. Seyogyanya dilakukan pendalaman tentang budaya organisasi yang kuat dan yang lemah melalui penelitian untuk mengefektifkan kinerja organisasi Dinas Sosial yang mampu memposisikan secara dinamis maju dalam pengembangan pelayanan publik dan administrasi publik.
4. Untuk mengatasi 4 (empat) karakteristik primer budaya organisasi yang lemah atau tidak efektif, yaitu: 1) inovasi dan keberanian mengambil risiko; 2) Perhatian terhadap detil; 3) Agresifitas; dan 4) Stabilitas, dibutuhkan penguatan kapasitas SDM dengan kegiatan focus pada pembinaan, pengarahan, bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan secara rutin berkala.
5. Untuk peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lebih komprehensip dari 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi yang meliputi: 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko; 2) Perhatian terhadap detil; 3) Berorientasi kepada hasil; 4) Berorientasi kepada manusia; 5) Berorientasi tim; 6) Agresifitas; 7) Stabilitas, dan dipadukan dengan hasil memodifikasi teori hasil penelitian ini dengan menambahkan 1) Kualitas Sumber Daya Manusia, 2) Komitment dan 3) Kompetensi.
   1. **Saran Praktis**
6. Kepada Dinas Sosial Provinsi Banten dalam mengembangkan organisasi semestinya diupayakan penguatan pada karakteristik budaya organisasi dengan melakukan inovasi dan membangun keberanian mengambil resiko melalui motivasi pimpinan
7. Kepada Dinas Sosial Provinsi Banten agar memberikan motivasi terhadap pegawai dengan pembinaan, pelatiha dan Bimbingan Teknis agar bekerja lebih fokus perhatian terhadap hal yang detil, membangun metode analisis kerja, kecermatan, semangat kerja dan perhatian kepada rincian tugas pekerjaan secara terperinci.
8. Dinas sosial agar melaksanakan Pembinaan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) maupun Bimbingan Teknis (Bintek) terhadap pegawai dalam memberikan penguatan dalam membangun motivasi kerja pegawai serta memberikan pemahaman dan penguatan terhadap pegawai mengenai arti, makna, tujuam dari visi misi organisasi.
9. Semestinya organisasi Dinas Sosial Provinsi Banten dalam merekrut pegawai lebih memprioritaskan calon pegawai yang memiliki komitmen kuat dan memiliki kompetensi kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.
10. Sebagai solusi konkrit bagai Dinas Sosial dilaksanakan penguatan pada karakteristik budaya organisasi terutama oleh pimpinan organisasi yang fokus terhadap individu pegawai dengan membangun jiwa pegawai yang profesional, membangun kepercayaan, kompetitif, kreatif dalam menjalankan organisasi untuk pencapaian visi misi seta tujuan organisasi.
11. Pembinaan terhadap staf harus lebih ditingkatkan agar rasa tanggung jawab dalam bekerja lebih meningkat.
12. Dinas Sosial Provinsi Banten agar lebih meningkatkan lagi komunikasi, koordinasi serta kolaborasi antar lembaga baik tingkat Provinsi maupun Tingkat Kabupaten Kota dan juga dengan stakeholder agar dapat mengevaluasi diri serta mengevaluasi program-program yang telah dijalankan dapat berjalan efektif mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
13. Kepada pimpinan Dinas Sosial agar memberikan pembinaan teknis keterampilan bagi para pengelola operator data khususnya dalam operasional pengolahan data *SIKS-NG* (Sistem Informasi Kesejahteraan *Sosial-Next Generation*) update data dengan melakukan verifikasi dan validasi berbasis teknologi informasi dan dijadikan data terpadu. Hal tersebut mengacu pada UU RI No. 13 tahun 2011 pada Bab III pasal 10.
14. Kepada pimpinan Dinas Sosial agar mendorong pegawai untuk mampu memperlihatkan *presisi* (kecermatan /secara detil) dalam menganalisis dan perhatian kepada rincian program unggulan yang belum tidak singkron dengan kebijakan sehingga di lapangan program-program tersebut menjadi tidak jelas untuk menentukan prioritas terutama, pada program:
    * + - 1. Jaminan Sosial Rakyat Banten Bersatu (JAMSOSRATU).
          2. Jaminan Sosial Orang Dengan Disabilitas (JSOD).
          3. Program Keluarga Harapan (pkh)
15. Pimpinan Dinas Sosial agar mengoptimalkan upaya membangun sinergitas dengan Dinas Sosial Kabupaten dan Kota terutama dalam kegiatan singkronisasi kegiatan verifikasi dan validasi agar data-data yang diperoleh dar petugas/operator pengelolaan data dari Dinas Sosial dapat relibel dan valid serta dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. **Buku**

Bungin Burhan. 2010.*“Penelitian Kualitatif”*, KencanaPrenada Media Group, Jakarta Cet. Ke. 4

Creswell. 2016. *Research Design.* Alih bahasa Angkatan III & IV KIK-UI. Cetakan 2. Jakarta : KIK Press

Cassel, Catherine and Symon,Gillian, 2004, *Essential Guide To Quaalitative Methods In Organizational Research*, London, Thousand Oaks, New Delhi, Sage Publications.

Diwyarthi Made Santi Ni Desak & Tim. 2021. PSIKOLOGI SOSIAL. Copyright © by Widina Bhakti Persada Bandung: All Right Reserved.

Davis, Keith. 1989. *The Human Resources and Personal Management*. New York : McGraw-Hill.

Denhardt, Robert B. Dan Janet V. Denhardt. 1990. *Public Administration***.** California : Thomson Wadsworth

Gibson, James L., John M., Ivancevich., James H. Donnelly., Jr. 1996. *Organizations Behavior:Behavior, Structure, Processes***.** Texas : Business Publications

Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta. 2000

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.

Miles, Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif.* Alih Bahasa Rohidi. Cetakan

Muhamad. 2019 *Pengantar Ilmu Admiistrasi Negara*. Unimal Press Jl. Sulawesi No.1-2 Kampus Bukit Indah Lhokseumawe 24351 PO.Box. 141. Telp. 0645-41373. Fax. 0645-44450 Laman: www.unimal.ac.id/unimalpress. Email: unimalpress@gmail.com ISBN: 978-602-464-061-3.

Ndraha, Taliziduhu 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

Neuman, Lawrence, W, 2007, *Basic Of Social Research Qualitative and Quantitative Approaches* , Second Edition, University Of WiscosinWhitewater USA, Pearson Education, Inc.

Nogi, Hessel. 2005. *Manajemen Publik***.** Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Robbins, 2013. *Organization Behavior*. Five Seventheen Edition, Copyright © 2013, by Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall. All rights reserved. Manufactured in the United States of America

------------.2008. *Perilaku Organisasi*. *Organization Behavior*. Buku 2. Edisi 12. Penerjemah. Diana Angelica. Jakarta : Indeks.

----------. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi kelima. Alih

Bahasa Halida . Jakarta. Erlangga.

-----------,2005. *Organization Behavior, Concepts, Controversies,Application.* fiveSeventheen Edition, Jakarta : Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo,.

Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sazali Hasan. 2020. *Penelitian Kualitatif*. Wal ashri Publishing Jl. Ekarasmi Medan Sumatera Utara Cetakan pertama , Maret 2020 ISBN 978-602 5799- 68-6.

Senge, Peter M. (1994). *The Fifth Discipline*: *The Art and Practice of the Learning Organization*, USA - New York: Doubleday.

Supriadi Ono & Pandu Cakranegara. 2019. Perilaku Organisasi : *Konsep dan Implementasi*. Sindangbarang: Penerbit : PT. Filda Fikrindo.

Sanusi, Achmad. Sutikno, Sobri M. 2009. *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan Dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif*. Bandung: Prospect.

Susanto, AB., 1997. *Budaya Perusahaan : Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis.*Cetakan Pertama, Jakarta : Elex Media Komputindo.

Sukarman Purba, dkk. 2020. *Perilaku Organisasi.* Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis.

Schermerhorn, John R. dkk. 1994. *Organizational Behavior***.** United States : Wiley

Siagian, Sondang P. 2006. *Filsafat Administrasi***.** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

Silalahi, Ulbert. 2005. *Studi Tentang Administrasi.* Cetakan keenam. Bandung : Sinar Baru Algensindo

Sugiyono. 2013.*“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R8D”*, Bandung, Alfabeta.

------------. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Suryadi, Soleh. 2007. *Administrasi Publik dan Otonomi Daerah***.** Bandung : Prisma Press

Sutherland, John W. 1978. *Management Handbook For Public Administrators.* Illionis : Van Nostrand Reinhold Company

Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik***.** Jakarta : Rineka Cipta

Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. oleh Ideas Publishing, Jalan Gelatik No. 24 Kota Gorontalo Surel: infoideaspublishing@gmail.com Anggota Ikapi, No. 001/gtlo/II/17 ISBN : 978-602-6635-43-3

Tewal Bernhard, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. Tawas. 2017. *Perilaku organisasi*. CV. Patra Media Grafindo. Bandung

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya***.** Jakarta : CV. Rajawali.

Turmudzi, Didi. 2013. *Budaya Organisasi*. Prisma Press. Bandung.

Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***.** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wexley, Kenneth. M. And Gary A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Rineka Cipta: Jakarta 2005.

Wahyudi. 2021. *Budaya Organisasi Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kinerja*. PT. Dewangga Energi Internasional. Bekasi.

Yunus, Wahyudin Nawawi. 2013. *Teori Organisasi*. Unit Penerbit: Universitas Majalengka.

Zakaria Mochamad & Makbul Mansyur. 2017. *Budaya Organisasi Perspektif Administrasi Publik*. Bandung. Manggu.

**Dokumen:**

Akpa, Victoria O.,Asikhia, Olalekan U., Nneji, Ngozi Evangeline. 2021. *Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature.* Department of Business Administration, Babcock University, Ilishan Remo, Ogun State, Nigeria International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM) Volume 3, Issue 1 Jan-Feb, pp: 361-372 www.ijaem.net ISSN: 2395-5252.

Ayu Ariani1. Gayatri2 (2021)Jurnal internasional yang berjudul Good Governance, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi dan Kinerja Pengelolaan Dana Desa. e-ISSN 2302-8556 Vol. 31 No. 10 Denpasar, Oktober 2021 Hal. 2481-2489 DOI: 10.24843/EJA.2021.v31.i10.p06

Alshawabkeh dkk. 2019. *Stability strategy and its direct role in achieving competitive advantage at jordanian communication companies.* Volume 18, Issue 3, 2019. Academy of Strategic Management Journal.

Ariana Dwi Prisca, Hastjarjo Dicky Thomas. 2018. Pengaruh Perhatian Terbagi Terhadap Kesadaran Situadi. Jurnal Psikologi Vol.17. No.1April2018, 87-687. Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada Jalan Sosio Humaniora, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Indonesia.

Dahlan Fadli, Madjodjo Farid. 2020 Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Kepulauan Tidore*. Indonesia Accounting Journal Volume 2, Number 2, Year 2020. Pro*gram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nuku Jl. Sultan Mansur Tidore, Indonesia, 97813 E-mail: fadlidahlan01@gmail.com

Dwiastuti Agusta Dania & Etikariena Arum. 2019. Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia Jurnal Diversita, 6 (1) Juni (2020) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online) DOI: 10.31289/diversita.v6i1.2734 Jurnal.

Ferida Asih Wiludjeng, Risqa Latifatul Ulfa, Indria Guntarayana. 2019. Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Dan Organisasi Budaya Terhadap Kinerja Desa Dan Masyarakat Kepuasan (Studi di Kantor Desa Sanankulon, Kecamatan Sanankulon, Kabupaten Blitar). Jurnal Ilmu Administrasi Publik.

Fuad Nashori, Nuzul Abdi Ma’rifatullah. 2019. Hubungan Antara Pemaafan Dan Agresivitas Karyawan Terhadap Atasan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Firnawati Reski, Hakim Lukman, Tahir Nurbiah. 2020. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia.

Hofstede. Geert. 2003. Perangkap Budaya Bagi Orang-Orang Belanda di Indonesia. Dalam Mulyana, Deddy dan Jallaludin Rakhmat. Komunikasi Antar Budaya. Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya. Bandung: Rosdakarya.

Hayat. Nahrul. 2020. Hubungan Karakteristik Staf Dan Tim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tipe B Tahun 2015) 1STIKes Mitra Bunda Persada e-ISSN:2528-665X;Volume 5;No.1: 365-378 Jurnal Human Care 365 email: nahroel\_ao@rocketmail.com Submitted: 27-02-2020, Reviewer: 22-03-2020, Accepted: 22-03-2020.

Ibrahim Elang Farhan, Djuhartono Tjipto, Sodik Nur. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 325 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687 316.

Ibrahim Elang Farhan, Djuhartono Tjipto, Sodik Nur. 2021. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 325 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687 316 PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO Universitas Indraprasta Persatuan Guru Republik Indonesia.

Johansen dan Carol: Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.

Juliana. 2019. Pengaruh Inovasi Dan Pengambilan Risiko Terhadap Perkembangan Wirausaha Muda Dalam Bidang Kuliner Di Wilayah Binong Tangerang Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan.

Jufrizen1, Khairani Nurul Rahmadhani2**.** 2020.JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Halaman 66-79 Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi* <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

La mansur, sangkala, deddy t. Tikson lpmp Provinsi Maluku; Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin, Makassar <https://media.neliti.com/media/publications/162827-ID-karakteristik-budaya-organisasi-dan-hubu.pdf>.

Michael Teguh, Astri Maria, Warni May Else Florence Gulo, Sri Hartini. 2020. Psikostudia: Perilaku Agresi ditinjau dari Stres Kerja Pada Karyawan. Jurnal Psikologi ISSN: 2302-2582 Vol 9, No 2, Juli 2020, hlm. 127-133 E-ISSN: 2657-0963 127 Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia.

Monalisa Cory. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5, Nomor 1, Maret 2019 18. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Konawe Utara. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.

Ni Putu Pratiwi Irmayanthi1 Ida Bagus Ketut Surya2. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi. Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan* E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1572-1593 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia email: [irmayanthipratiwi@gmail.com](mailto:irmayanthipratiwi@gmail.com).

Ruskawan. 2017. Disertasi. *Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Implementasi Kebijakan Kebudayaan Dan Pariwisata (Studi komparasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur Dan Kabupaten Bogor).* Pascasarjana Universitas Pasundan.

Suhermanudin. 2016. Disertasi. *Tranformasi Budaya Birokrasi Dalam Mewujudkan Visi Dan Misi Organisasi Di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bandung Barat.* Pascasarjana Universitas Pasundan.

Sinclair, Diakses dari internet 2014. After Exellence: *Model og Organization Culture for the Public Sector. Australian Journal of Public Administration*, Vol 50 No 3 Hal 321-332.

Solehudin Zulfickry, Widawati Lisa, Utami Tuty Ayu. 2020. Studi Kontribusi Stres Kerja terhadap Agresivitas Anggota Satpol PP Kota X. Prodi Psikologi, . Volume 6, No. 2, Tahun 2020. ISSN 2460-6448. Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung Bandung, Indonesia.

Tri Noor Aziza. 2015. Jurnal Borneo Administrator/Volume 11/No. 1/2015: *Transformasi* Budaya Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara Melalui Pendekatan 1 Six Thinking Hats (Work Culture Transformation In Penajam Paser 2 Utara Regency Through Six Thinking Hats Approach).

Tomi Satria Maggara, Aldri Frinaldi| . 2021. Dampak Budaya Kerja dalam Penerapan Aplikasi *E-Planning* untuk Mewujudkan *Good Governance.* Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, Volume 3 (2), Hal. 135-143. http://jmiap.ppj.unp.ac.id Copyright©2021. Published by Labor Jurusan Ilmu Administrasi Negara FIS UNP, Padang.

Wita Aulia Munandar1 Acep Samsudin2 Kokom Komariah3. 2020**.** *Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi*). Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Volume 8 , Number 1 , Tahun 2020, pp. 28-36 P-ISSN : 2354-6107 E-ISSN : 2549-2292 Open Access: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU>

Walgito Bimo, Pengantar Psikologi Umum (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), 56.

Winowod Nia A. Sepang Jantje L. Tawas Hendra N. 2017. Pengaruh Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko Terhadap Kinerja Produk Dengan Intesitas Persaingan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Cafe-Cafe di Manado). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.

Yasa Andika, Suswanta, M. Rafi, Fajar Rahmanto, Deni Setiawan, Mochammad Iqbal Fadhlurrohman. 2021. Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0 di Indonesia .Vol. 20 No. e-ISSN: 2656-5277 | p-ISSN: 1829-5827 27 Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Yara Mira Sartika1 , Dr. Ir. Meita Pragiwani, MM2. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (Jaktv). Departemen Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia.

Zakaria. Mochamad. 2015. Disertasi. *Karakteristik Primer Budaya Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung*. Universitas Padjajaran.

Peraturan daerah provinsi banten nomor 8 tahun 2018 tentang penyelenggaraan kesejahteraan sosial dengan rahmat tuhan yang maha esa gubernur banten,

Program Jamsosratu.Peraturan Gubernur Banten Nomor 2 Tahun 2013 tantang Petunjuk Pelaksanaan Jaminan Sosial Rakyat Banten Bersatu di Provinsi Banten.

Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5294);

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2018 tentang Kerjasama Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republi Indonesia Nomor 6219);

Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangundangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah - 3 - (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036).

Peraturan Presiden RI nomer 96 tahun 2015 Jo peraturan Presiden nomer 15 tahun 2010 tentang percepatan penanggulangan kemiskinan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Peundang-undangan;

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, - 2 - Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967);

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

<https://news.detik.com/opini/d-1367204/negeri-patron-klien-bernama-indonesia>.

<https://dinsos.bantenprov.go.id/bantuan-sosial-pangan-program-sembako>

<https://www.radarbanten.co.id/sinergi-atasi-masalah-kesejahteraan-sosial/>

[*https://dinsos.bantenprov.go.id/kadinsos-banten-dorong-percepatan-pemutakhiran-data-terpadu-kesejahteraan-sosial*](https://dinsos.bantenprov.go.id/kadinsos-banten-dorong-percepatan-pemutakhiran-data-terpadu-kesejahteraan-sosial)

iversita Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>.

[*https://www.researchgate.net/profile/AdeHeryana/publication/329351816\_Informan\_dan\_Pemilihan\_Informan\_dalam\_Penelitian\_Kualitatif/links/5c02c716299bf1a3c159bd92/Informan-dan-Pemilihan-Informan-dalam-Penelitian-Kualitatif.pdf. 2018*](https://www.researchgate.net/profile/AdeHeryana/publication/329351816_Informan_dan_Pemilihan_Informan_dalam_Penelitian_Kualitatif/links/5c02c716299bf1a3c159bd92/Informan-dan-Pemilihan-Informan-dalam-Penelitian-Kualitatif.pdf.%202018)*.*

[*https://dinsos.bantenprov.go.id/kadinsos-banten-dorong-percepatan-pemutakhiran-data-terpadu-kesejahteraan-sosial*](https://dinsos.bantenprov.go.id/kadinsos-banten-dorong-percepatan-pemutakhiran-data-terpadu-kesejahteraan-sosial)*.*

<https://www.radarbanten.co.id/sinergi-atasi-masalah-kesejahteraan-sosial/>

<https://www.radarbanten.co.id/sinergi-atasi-masalah-kesejahteraan-sosial/>

<https://www.radarbanten.co.id/sinergi-atasi-masalah-kesejahteraan-sosial/>

<https://docplayer.info/32828885-9-proses-organisasi.html>

[*https://docplayer.info/32828885-9-proses-organisasi.html*](https://docplayer.info/32828885-9-proses-organisasi.html)*,*

[*https://docplayer.info/32828885-9-proses-organisasi.html*](https://docplayer.info/32828885-9-proses-organisasi.html)*,*

[*https://media.neliti.com/media/publications/162827-ID-karakteristik-budaya-organisasi-dan-hubu.pdf*](https://media.neliti.com/media/publications/162827-ID-karakteristik-budaya-organisasi-dan-hubu.pdf)*.*