

**PERSEPSI APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP BUDAYA
ORGANISASI DI LINGKUNGAN BIROKRASI**

(Skripsi)

Oleh

FARHANA ISNANDA

2416041074



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN), budaya organisasi, dan kinerja birokrasi telah banyak dilakukan dalam lima tahun terakhir. Hasil penelitian tersebut menjadi rujukan penting untuk memahami hubungan antarvariabel dan mengidentifikasi gap penelitian. Sappara, Kamase, Mallongi, dan Aminuddin (2022) menyelidiki ASN di Kabupaten Jeneponto dan menemukan bahwa kepuasan kerja dan kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Batasan Penelitian
1.	Sappara et al. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN di Kabupaten Jeneponto	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN. Lebih lanjut, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang memperkuat hubungan budaya organisasi dengan	Menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN

kinerja ASN.
 Penelitian ini
 menggunakan
 pendekatan kuantitatif
 dengan sampel 120
 ASN di Kabupaten
 Jeneponto, dan
 analisis data dilakukan
 menggunakan regresi
 berganda.

2. Zulfia & Urgensi Frinaldi (2022) Penerapan Budaya Inovasi bagi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik Budaya inovasi yang diterapkan ASN berdampak pada meningkatnya kreativitas, responsivitas, serta kualitas pelayanan publik. ASN yang memiliki persepsi positif terhadap budaya inovasi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan birokrasi. Studi ini menekankan bahwa reformasi birokrasi tidak akan berhasil tanpa ASN yang inovatif.

- | | | | | |
|----|-----------------------|--|--|---|
| 3. | Kurniawan
(2023) | Review
Literatur
Budaya
Organisasi dan
Pelayanan
Publik dalam
Reformasi
Birokrasi | Review
menunjukkan bahwa
budaya organisasi
adalah variabel budaya
independen signifikan
yang memengaruhi
kualitas pelayanan
publik. Penelitian-
penelitian yang
ditinjau membuktikan
bahwa internalisasi
budaya organisasi
berhubungan langsung
dengan efektivitas
birokrasi. Review ini
juga menyoroti
tantangan
implementasi budaya
organisasi pada
birokrasi Indonesia
yang masih cenderung
hierarkis. | Menguatkan
posisi
variabel
budaya
organisasi
dalam
kerangka
penelitian |
| 4. | Adha et al.
(2024) | Pengaruh
Budaya Kerja
dan Budaya
Organisasi
terhadap | Budaya kerja dan
budaya organisasi
berpengaruh positif
terhadap kinerja ASN
melalui beban kerja
sebagai variabel | Menunjukkan
hubungan
langsung
budaya
organisasi |

Kinerja ASN intervening. Analisis terhadap Kota Makassar kuantitatif dengan 150 kinerja ASN ASN di Makassar menggunakan SEM-PLS menunjukkan bahwa budaya kerja yang sehat dapat mengurangi beban kerja berlebih dan meningkatkan efektivitas birokrasi.

Secara keseluruhan, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi ASN dan budaya organisasi merupakan komponen penting dalam mendukung kinerja birokrasi. Namun, penelitian masih kurang mengenai hubungan antara persepsi ASN dan penerapan nilai inti ASN "BerAKHLAK" dalam birokrasi kontemporer.

2.2 Landasan Teori

Teori-teori yang dipilih memberikan penjelasan mengenai hubungan antarvariabel dan menjadi pijakan dalam penyusunan hipotesis. Dengan memahami teori yang relevan, penelitian ini memiliki kerangka analisis yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teori persepsi, teori budaya organisasi, serta teori birokrasi dan kinerja ASN.

2.2.1 Teori Persepsi

Memberikan makna terhadap stimulus lingkungan dikenal sebagai persepsi. Robbins dan Judge (2021) mengatakan persepsi adalah proses mengumpulkan, mengatur, dan menafsirkan informasi untuk membuat

gambaran yang relevan. Cara seseorang melihat sesuatu dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi, pengalaman, dan sikap, serta faktor eksternal, seperti sifat stimulus dan konteks situasi. Persepsi ASN tentang budaya organisasi dalam birokrasi memengaruhi perilaku kerja sehari-hari.

2.2.2 Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari set prinsip, kebiasaan, dan keyakinan yang dianut oleh semua orang di organisasi. Menurut Schein (2017), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Hofstede menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki elemen seperti toleransi terhadap ketidakpastian, individualisme versus kolektivisme, dan orientasi kekuasaan. Budaya yang kuat dapat mendorong perilaku, meningkatkan komitmen, dan mengikat karyawan.

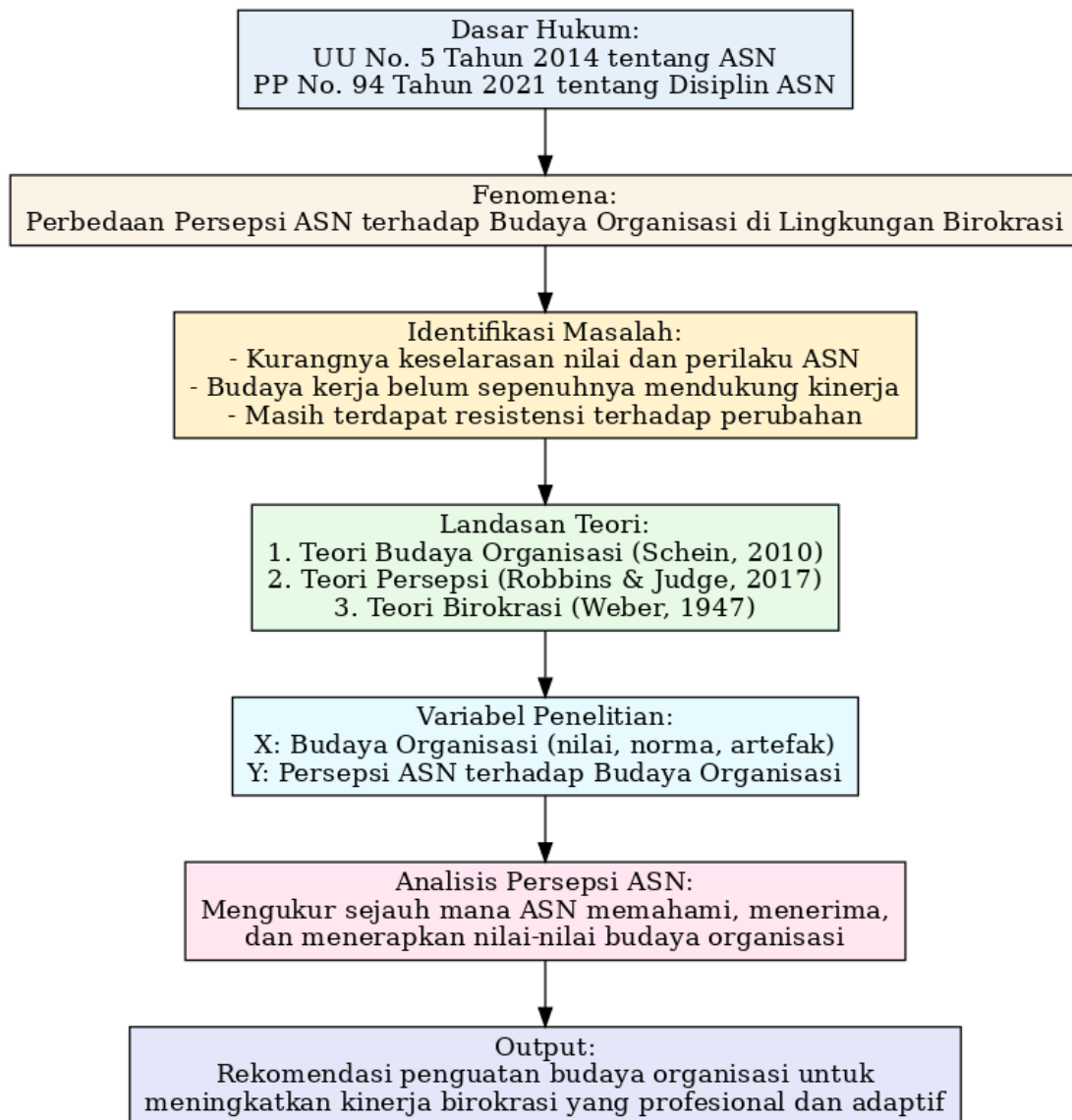
2.2.3 Teori Birokrasi dan Kinerja ASN

Untuk birokrasi modern, kinerja ASN yang efisien, terbuka, dan responsif sangat penting. Dwiyanto (2021) menjelaskan bahwa dua faktor yang menentukan kinerja ASN adalah tingkat kepatuhan ASN terhadap peraturan formal dan tingkat penerapan nilai-nilai organisasi dalam praktik kerja. Efisiensi, produktivitas, efektivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan masyarakat adalah indikator kinerja ASN. Selain itu, prinsip dasar ASN "BerAKHLAK" berfungsi sebagai pedoman untuk membangun budaya kerja birokrasi yang profesional.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti. Persepsi ASN terhadap budaya organisasi sebagai variabel independen diyakini berpengaruh terhadap sikap kerja, motivasi, dan kepuasan kerja ASN sebagai variabel intervening, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja

birokrasi sebagai variabel dependen. Dengan demikian, kerangka berpikir ini menegaskan bahwa kualitas kinerja birokrasi sangat ditentukan oleh bagaimana ASN memaknai dan menginternalisasi budaya organisasi dalam aktivitas sehari-hari.



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antarvariabel yang masih harus diuji kebenarannya melalui analisis data. Rumusan hipotesis penelitian ini disusun berdasarkan teori budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, serta hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap sikap kerja, motivasi, kepuasan, dan kinerja ASN. Budaya organisasi yang dipersepsikan positif oleh ASN diyakini dapat membentuk perilaku kerja yang konstruktif, meningkatkan semangat kerja, serta memberikan kepuasan dalam bekerja. Kondisi ini pada akhirnya akan memperkuat kinerja birokrasi secara keseluruhan.

Hipotesis Umum

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara persepsi ASN terhadap budaya organisasi dengan kinerja birokrasi.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara persepsi ASN terhadap budaya organisasi dengan kinerja birokrasi.

Hipotesis umum ini menyatakan bahwa semakin positif persepsi ASN terhadap budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja birokrasi. Sebaliknya, jika budaya organisasi dipersepsikan negatif, maka kinerja birokrasi berpotensi menurun.

Hipotesis Parsial

Ha1: Persepsi ASN terhadap budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap kerja ASN.

Hipotesis ini didasarkan pada pemahaman bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja. ASN yang memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, terbuka terhadap perubahan, serta berorientasi pada pelayanan publik.

Ha2: Persepsi ASN terhadap budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi ASN.

Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang jelas memberikan dorongan psikologis bagi ASN untuk bekerja lebih giat. Budaya organisasi yang sehat akan meningkatkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik ASN dalam melaksanakan tugasnya.

Ha3: Persepsi ASN terhadap budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.

ASN yang menilai budaya organisasinya positif akan merasa dihargai, aman, dan nyaman dalam bekerja, sehingga timbul kepuasan kerja. Kepuasan ini menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja ASN.

Ha4: Persepsi ASN terhadap budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja birokrasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat memperbaiki pola kerja ASN, mendorong kerjasama, serta meningkatkan akuntabilitas. Persepsi positif terhadap budaya organisasi akan langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi birokrasi.

Ha5: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara persepsi ASN terhadap budaya organisasi dengan kinerja birokrasi.

Hipotesis ini menekankan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja birokrasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja ASN. ASN yang puas cenderung memberikan kontribusi lebih besar sehingga kinerja birokrasi meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94–107. <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i1.2771>
- Kurniawan, A. (2023). Review Literatur Budaya Organisasi Dan Pelayanan Publik Dalam Penerapan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2247–2256. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16924>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 107–124. <https://doi.org/10.37541/sosiosains.v8i1.686>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership (5th ed.)*. Wiley.
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1). <https://dx.doi.org/10.31506/jipags.v7i1.17555>