Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2 Nomor 2 Juni 2024
ISSN: 3031-2914 (Electronic)
Open Access: https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori

Analisis pengaruh faktor lingkungan terhadap perilaku organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias

Emanueli Lahagu, **Palindungan Lahagu**, **Fatolosa Hulu**, **Eliyunus Waruwu**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
e-mail: lahaguemanuel@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: June 20, 2024
Revised: June 29, 2024
Accepted: June 29, 2024
Published: June 29, 2024

KEYWORDS

BPKPD Nias Regency, economic conditions, effective communication, employee motivation, organizational behavior, political factors, work environment

ABSTRACT

This research aims to understand the influence of physical environment factors, organizational culture, technology, and economic and political conditions on organizational behavior at the Regional Revenue and Finance Management Agency (Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah = BPKPD) of Nias Regency. This qualitative research explores how a supportive work environment and compelling leadership style influence motivation, communication, and organizational behavior. Data was collected through in-depth interviews with three key officials at BPKPD: the Head of the Regional Financial and Revenue Management Agency, the Head of the Regional Budget Planning Division, and the Head of the Regional Property Control Subdivision. The results show that a positive work environment and adaptive leadership style increase employee motivation and job satisfaction. Technology is essential in improving operational efficiency, accuracy, and transparency. Economic conditions and political factors influence resource allocation and day-to-day operational strategies, forcing organizations to adapt and be innovative constantly. This research concludes that effective management of motivational factors, technology, and communication is key to achieving optimal performance. In addition, responsiveness to external changes is critical to maintaining the effectiveness and efficiency of public organizations.

©2024 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro
This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh faktor lingkungan fisik, budaya organisasi, teknologi, serta kondisi ekonomi dan politik terhadap perilaku organisasi di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang efektif mempengaruhi motivasi, komunikasi, dan perilaku organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tiga pejabat utama di BPKPD, yaitu Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah, Kepala Bidang Perencanaan Anggaran Daerah, dan Kepala Sub Bidang Pengendalian Barang Milik Daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang adaptif meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi operasional. Kondisi ekonomi dan faktor politik mempengaruhi alokasi sumber daya dan strategi operasional sehari-hari, memaksa organisasi untuk terus beradaptasi dan inovatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan faktor-faktor motivasional, teknologi, dan komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal. Selain itu, responsif terhadap perubahan eksternal sangat penting untuk mempertahankan efektivitas dan efisiensi organisasi publik.

Kata kunci: BPKPD Kabupaten Nias, faktor politik, komunikasi efektif, kondisi ekonomi, lingkungan kerja, motivasi karyawan, perilaku organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi adalah entitas yang dibentuk oleh individu-individu yang bersatu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kejelasan dalam perumusan tujuan adalah esensial untuk

memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara efektif, karena tanpa tujuan yang jelas, organisasi tidak akan memiliki arah yang pasti. Sebagai entitas yang terdiri dari individu yang saling bergantung, organisasi mengambil bentuk dalam konteks sosial, di mana manusia sebagai makhluk sosial memerlukan interaksi dan kerjasama untuk bertahan dan berkembang.

Dalam konteks pemerintahan, Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias memegang peranan kritikal dalam mengelola keuangan dan aset yang dimiliki oleh daerah. Aset tersebut merupakan sumber daya penting yang harus dikelola dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi untuk mendukung pelayanan publik. Pengelolaan ini tidak lepas dari pengaruh berbagai faktor lingkungan yang mencakup aspek ekonomi, sosial, politik, teknologi, dan lingkungan fisik yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja organisasi (Smith, 2019; Johnson et al., 2021).

Lingkungan kerja di BPKPD Kabupaten Nias, baik fisik maupun sosial, memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi. Faktor fisik seperti kondisi kantor, pencahayaan, dan suhu, berdampak langsung pada kenyamanan dan produktivitas pegawai (Brown & Green, 2020). Sementara itu, lingkungan sosial yang dibangun melalui norma, nilai, dan budaya organisasi menentukan kualitas interaksi dan kerjasama antar individu dalam organisasi (Lee, 2022). Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi ekonomi secara keseluruhan juga berperan dalam menentukan strategi dan operasional organisasi dalam jangka panjang (Kumar & Sharma, 2018).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana berbagai faktor lingkungan mempengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias, dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, interaksi interpersonal, serta dinamika konflik dan negosiasi yang terjadi.

Literatur Review

Dalam menganalisis pengaruh faktor lingkungan terhadap perilaku organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten, penting untuk mempertimbangkan berbagai penelitian yang menjelaskan aspek-aspek terkait. Salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan adalah dampak gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi. Penelitian oleh Nurjanah et al. (2020) mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Studi ini menyoroti bagaimana gaya kepemimpinan dapat secara signifikan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Selain itu, studi oleh Muchsinati & Mea (2022) menekankan pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap komitmen dan perilaku organisasi, yang semakin menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam membentuk dinamika organisasi.

Selain itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku organisasi. Studi seperti Tiomantara & Adiputra (2021) dan Lestari & Kurniawan Sujono (2022) mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menghasilkan kepuasan dan perilaku karyawan yang lebih baik, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menghasilkan kepuasan dan perilaku karyawan yang lebih baik, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Memahami bagaimana kepemimpinan dan budaya berinteraksi untuk membentuk perilaku sangat penting dalam memahami dinamika Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah.

Selain itu, lingkungan kerja merupakan faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara signifikan. Penelitian oleh Sabilila & Wahyuni (2022) dan Tiomantara & Adiputra (2021) menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian-penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Mempertimbangkan sifat lingkungan kerja di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah, menangani faktor-faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dapat mengarah pada peningkatan perilaku dan hasil organisasi.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dalam organisasi. Studi oleh Maharani & Purnamarini (2022) dan Firdaus & Handoyo (2021) menyelidiki

bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan faktor internal lainnya memengaruhi perilaku kerja inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa memastikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi di antara para karyawan dapat menghasilkan perilaku dan hasil organisasi yang lebih positif. Dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, penelitian tentang niat pembelian ramah lingkungan dan perilaku konsumsi berkelanjutan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana kepedulian terhadap lingkungan memengaruhi perilaku organisasi. Studi oleh Panopoulos et al. (2022) dan Zhuang et al. (2021) mengeksplorasi dampak label ramah lingkungan, konten buatan pengguna, dan kolektivisme terhadap niat pembelian ramah lingkungan. Memahami bagaimana faktor lingkungan memengaruhi perilaku konsumen dapat membantu organisasi menyelaraskan praktik mereka dengan tujuan keberlanjutan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi perilaku organisasi dan pengambilan keputusan.

Pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah dapat dicapai dengan mensintesiskan penelitian mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengaruh lingkungan terhadap perilaku. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini dan memanfaatkan wawasan dari penelitian yang relevan, organisasi dapat menumbuhkan budaya kerja yang positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menyelaraskan praktik-praktik mereka dengan kelestarian lingkungan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan perilaku dan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendalamkan pemahaman mengenai pengaruh faktor lingkungan terhadap perilaku organisasi di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan penelitian untuk menjelajahi berbagai dimensi pengalaman subjektif, persepsi, dan konteks sosial yang mempengaruhi perilaku organisasi (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017). Sebagai informan dalam penelitian ini, dipilih tiga pejabat penting di BPKPD Kabupaten Nias, yaitu Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah, Kepala Bidang Perencanaan Anggaran Daerah, dan Kepala Sub Bidang Pengendalian Barang Milik Daerah. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yang bertujuan untuk mendapatkan sumber data yang paling relevan dan informatif mengenai fenomena yang diteliti (Patton, 2015).

Data dikumpulkan melalui serangkaian wawancara mendalam dengan para informan yang telah terpilih. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh insight detil dari para informan mengenai cara lingkungan kerja, faktor ekonomi, politik, dan teknologi mempengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias. Setiap wawancara direkam dan ditranskripsikan untuk memastikan akurasi dalam pengolahan data selanjutnya (Bernard, 2017; Brinkmann & Kvale, 2014). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Model ini memungkinkan integrasi berkelanjutan antara pengumpulan dan analisis data, sehingga memperkaya kedalaman dan keluasan pemahaman terhadap data (Miles et al., 2014). Selain itu, untuk mendukung analisis data, digunakan perangkat lunak NVivo yang membantu dalam pengelolaan dan pengaturan data kualitatif secara efisien.

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi, yang melibatkan pembandingan dan konfirmasi hasil penelitian dari berbagai sumber dan metode untuk mengurangi bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap data (Denzin & Lincoln, 2018). Triangulasi membantu dalam memvalidasi keakuratan temuan penelitian dengan membandingkan data dari wawancara dengan dokumentasi resmi dan observasi langsung di lapangan.

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Faktor Lingkungan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Perilaku Organisasi dalam Pengelolaan Aset di Kabupaten Nias

Hasil wawancara dengan tiga informan kunci yaitu Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T. ~ Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias [Informan #1], Sadarman Zendrato, S.E., M.M. ~ Kepala Bidang Perencanaan Daerah, dan Syukman Zega, S.E. ~ Kepala Subbidang Pengendalian Barang Milik Daerah, menyoroti pengaruh faktor lingkungan dan gaya

kepemimpinan terhadap perilaku organisasi dalam pengelolaan aset di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias. Berikut adalah rangkuman hasil wawancara dengan informan.

Semua informan menekankan bahwa lingkungan, mencakup aspek fisik seperti kondisi infrastruktur dan fasilitas, serta aspek sosial-ekonomi, memiliki dampak signifikan terhadap perilaku organisasi. Kondisi geografis, sosial, dan ekonomi lokal terutama mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar individu. Beberapa area mengalami keterbatasan dalam akses ke sumber daya atau teknologi yang mempengaruhi efisiensi kerja. Nilai-nilai lokal dan pola interaksi yang ada dalam masyarakat juga membentuk cara kerja dalam organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kolaborasi dan kinerja.

Dalam konteks gaya kepemimpinan, semua informan mengakui bahwa kepemimpinan memiliki peran kunci dalam memotivasi dan mengarahkan tim serta individu. Seorang pemimpin yang memberikan arahan yang jelas dan mendukung dapat meningkatkan efektivitas tim, sementara kepemimpinan yang inklusif dan terbuka terhadap ide dari anggota tim mendorong kolaborasi dan inovasi. Kepemimpinan yang partisipatif dipuji karena mendorong kolaborasi yang kuat dan membangun kepercayaan di antara anggota tim, sedangkan gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung menciptakan struktur kerja yang lebih hierarkis, yang bisa menghambat komunikasi dan kreativitas.

Kesimpulan umum dari wawancara ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, bersama dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, berdampak besar pada sikap dan kinerja individu serta tim dalam mengelola aset. Ada keterkaitan kuat antara kondisi lingkungan dan gaya kepemimpinan dengan motivasi, komunikasi, dan perilaku organisasi secara keseluruhan. Ini menekankan pentingnya adaptasi dan responsivitas terhadap kebutuhan lingkungan dan individu dalam organisasi untuk mencapai pengelolaan aset yang optimal dan berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik di Kabupaten Nias.

Evaluasi Tingkat Motivasi dan Faktor Pendorong Utama Peningkatan Motivasi di Lingkungan Kerja BPKPD Kabupaten Nias

Pada hari Senin, 28 September 2023, sebuah wawancara dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias dengan beberapa pejabat penting. Informan #1, menyampaikan bahwa tingkat motivasi di lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Kejelasan tujuan dan harapan pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan. Jika karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi, ini akan mendorong motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Faktor pengakuan dan penghargaan juga berperan vital. Penghargaan atas kinerja yang baik dan pencapaian yang signifikan dapat menjadi pendorong kuat bagi motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi. Adanya kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan juga dianggap sebagai pendorong motivasi yang signifikan.

Informan #2, menambahkan bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi aktif anggota tim dalam proyek, tingkat kepuasan kerja, kreativitas, dan inovasi dalam menangani masalah, serta inisiatif individu dalam meningkatkan kinerja, merupakan indikator penting dari tingkat motivasi. Menurutnya, pengakuan atas prestasi yang baik, kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan atau peningkatan tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang jelas dan terbuka, sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi karyawan. Informan #3, menggarisbawahi bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, kesempatan untuk pertumbuhan karier, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi adalah beberapa faktor penting yang menentukan tingkat motivasi. Dia menekankan pentingnya memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, menyediakan sistem pengakuan atas kinerja yang baik, memastikan adanya jenjang karier yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta mendukung kolaborasi. Komunikasi yang terbuka, dukungan dari atasan, dan penerapan kebijakan yang adil dan transparan juga dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias.

`

Kesimpulan hasil wawancara tersebut adalah bahwa motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan ekspektasi, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Pengelolaan yang efektif dari faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di antara karyawan.

Evaluasi Tingkat Komunikasi Antar Individu dan Hambatan dalam Komunikasi yang Mempengaruhi Kinerja di BPKPD Kabupaten Nias

Pada hari Senin, 28 September 2023, di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, dilakukan wawancara dengan beberapa pejabat (informan) untuk mengevaluasi tingkat komunikasi antar individu dalam organisasi. Ketiga informan, semua memberikan pandangan mereka mengenai komunikasi internal dan hambatan yang dihadapi. Menurut Informan #1, evaluasi komunikasi di BPKPD Kabupaten Nias mencakup kelancaran arus informasi, efektivitas kolaborasi, serta kejelasan dan kesesuaian pesan yang disampaikan antar individu. Namun, terdapat beberapa hambatan yang mengganggu efektivitas komunikasi, seperti kurangnya saluran komunikasi yang efektif, keterbatasan waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, serta perbedaan dalam interpretasi pesan. Faktor lain seperti hierarki yang kuat dalam struktur organisasi dan kurangnya pengakuan atas pentingnya komunikasi yang efektif juga berperan sebagai penghambat.

Informan #2, menambahkan bahwa evaluasi komunikasi juga meliputi seberapa baik informasi disampaikan dan diterima, serta sejauh mana kolaborasi terjadi antar individu. Hambatan yang diidentifikasi mencakup kekurangan saluran komunikasi yang efektif dan kurangnya waktu untuk komunikasi yang efektif. Selain itu, perbedaan budaya atau gaya komunikasi yang berbeda juga bisa menyulitkan pemahaman antar individu, dan struktur organisasi yang hierarkis dapat menghambat aliran komunikasi yang efektif. Informan #3, menekankan bahwa evaluasi komunikasi harus mencakup keterbukaan dalam pertukaran informasi, kejelasan pesan yang disampaikan, dan kemampuan untuk berkolaborasi efektif. Hambatan dalam komunikasi dapat berasal dari struktur komunikasi yang tidak terdefinisi dengan baik, kurangnya saluran komunikasi yang efektif, dan perbedaan dalam preferensi atau gaya komunikasi individu. Kendala seperti kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara efektif dan perbedaan budaya komunikasi antar departemen atau tim juga berdampak pada kolaborasi dan hasil kerja secara keseluruhan.

Seluruh informasi yang disampaikan oleh ketiga informan menggarisbawahi bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di BPKPD Kabupaten Nias. Mengatasi hambatan-hambatan komunikasi, memperbaiki saluran komunikasi, serta memperkuat kolaborasi dan pemahaman bersama antar individu dalam organisasi menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Peran Teknologi dalam Mendukung dan Mempengaruhi Tugas-Tugas di BPKPD Kabupaten Nias

Pada tanggal 5 Oktober 2023, dilakukan wawancara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias dengan informan untuk membahas peran teknologi dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Informan #1, menjelaskan bahwa teknologi memainkan peran krusial dalam mengubah cara kerja sektor pemerintahan dan pengelolaan aset daerah. Teknologi membantu meningkatkan efisiensi administrasi melalui penggunaan perangkat lunak khusus, basis data elektronik, dan sistem manajemen informasi yang memfasilitasi pemrosesan data, pencatatan keuangan, dan pelacakan aset dengan lebih efisien dan akurat. Ini juga memungkinkan akses yang lebih cepat dan mudah terhadap informasi yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat, serta memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi melalui alat komunikasi digital, memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

Informan #2, menambahkan bahwa teknologi memfasilitasi efisiensi dalam pengelolaan data dan informasi, memungkinkan penyimpanan data yang terorganisir dan akses yang mudah. Platform kolaborasi digital memfasilitasi diskusi dan pertukaran ide yang lebih efisien, yang penting untuk koordinasi antar anggota tim yang tersebar di lokasi yang berbeda. Informan #3, menekankan bahwa teknologi memungkinkan manajemen data dan informasi yang lebih efektif dan pengelolaan yang lebih mudah terhadap informasi terkait aset, keuangan, atau kebijakan yang relevan bagi pengelolaan aset daerah. Teknologi juga meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat transparansi serta

akuntabilitas dalam pengelolaan aset daerah, mempercepat alur kerja terkait audit, pelaporan, atau pemantauan kegiatan yang dilakukan oleh BPKPD.

Kesimpulannya, teknologi di BPKPD Kabupaten Nias berperan vital dalam mendukung efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam menjalankan tugas-tugas, memungkinkan pengelolaan aset daerah yang lebih efektif dan memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan.

Dampak Kondisi Ekonomi dan Faktor Politik Terhadap Organisasi BPKPD Kabupaten Nias dan Perubahan Eksternal yang Mempengaruhi Dinamika Kerja

Pada tanggal 5 Oktober 2023, di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, diskusi mendalam terjadi dengan ketiga informan mengenai pengaruh kondisi ekonomi dan faktor politik terhadap operasi BPKPD Kabupaten Nias. Informan #1, menekankan bahwa kondisi ekonomi daerah secara langsung memengaruhi operasional BPKPD. Dalam periode pertumbuhan ekonomi, BPKPD sering kali menerima peningkatan pendanaan yang memungkinkan ekspansi atau peningkatan layanan. Namun, dalam kondisi ekonomi yang menurun, mereka mungkin menghadapi pembatasan anggaran yang membatasi kapasitas mereka untuk mengelola aset daerah secara efektif. Lebih jauh lagi, ia menyoroti bahwa faktor politik, seperti perubahan kebijakan pemerintah atau keputusan politik, sering kali mempengaruhi prioritas dan alokasi sumber daya di BPKPD. Perubahan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan aset publik dapat mengharuskan mereka untuk menyesuaikan prosedur atau praktik kerja.

Informan #2, memberikan pandangan yang serupa. Perubahan dalam ekonomi lokal, seperti fluktuasi ekonomi, secara langsung mempengaruhi anggaran dan sumber daya yang tersedia di BPKPD. Faktor politik, seperti kebijakan baru dari pemerintah, dapat memaksa organisasi untuk mengubah cara operasinya, yang mencakup perubahan dalam regulasi, pendanaan, atau prioritas proyek. Ia juga menekankan bahwa perubahan eksternal seperti adopsi teknologi baru atau perubahan kebutuhan masyarakat dapat secara substansial mempengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi, yang mungkin mengharuskan restrukturisasi atau penyesuaian strategi. Dan, Informan #3, menambahkan bahwa perubahan dalam kondisi ekonomi dan faktor politik memaksa BPKPD untuk terus menyesuaikan strategi, anggaran, dan mungkin melakukan restrukturisasi. Kebijakan baru seringkali membawa peluang untuk perluasan peran atau pendekatan baru dalam pengelolaan aset daerah.

Secara keseluruhan, ketiga informan menegaskan bahwa kondisi ekonomi dan faktor politik memiliki dampak signifikan pada operasi BPKPD Kabupaten Nias. Mereka berperan penting dalam menentukan bagaimana dan sejauh mana BPKPD dapat melaksanakan tugasnya dalam mengelola aset daerah. Perubahan ekonomi dan politik tidak hanya mempengaruhi pengalokasian sumber daya tetapi juga mempengaruhi strategi dan operasional sehari-hari BPKPD, memaksa mereka untuk terus beradaptasi dan inovatif dalam menghadapi tantangan yang berubah.

Pendekatan Organisasi dalam Menangani Konflik Akibat Faktor Eksternal dan Penggunaan Negosiasi sebagai Metode Penyelesaian

Pada tanggal 5 Oktober 2023, di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, pejabat senior mendiskusikan pendekatan yang diambil oleh organisasi dalam menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal. Informan #1, mengungkapkan bahwa BPKPD mengadopsi pendekatan proaktif dalam menangani konflik, dengan negosiasi menjadi metode utama yang digunakan. Dalam menghadapi perubahan kebijakan atau pergeseran ekonomi, BPKPD aktif berkomunikasi dan bernegosiasi dengan pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, seperti bagian terkait di pemerintah daerah dan komunitas lokal. Tujuannya adalah untuk mencari solusi yang diterima oleh semua pihak, mencapai kesepakatan yang mempertimbangkan kepentingan bersama, dan mengurangi konflik yang mungkin timbul. Pendekatan ini dianggap efektif untuk membangun konsensus dan menjaga hubungan baik dengan semua pihak terlibat.

Informan #2, menambahkan bahwa BPKPD cenderung mendorong dialog antara pihak-pihak terkait untuk mencari solusi bersama. Selain negosiasi, mereka juga menggunakan mediasi atau fasilitasi sebagai bagian dari pendekatan mereka. Ini memungkinkan BPKPD untuk bertindak sebagai penghubung, membantu menemukan titik kesepakatan dan menciptakan solusi yang memperhitungkan kepentingan beragam. Pendekatan ini membantu mengelola ketegangan atau perbedaan pendapat yang muncul karena faktor eksternal, sambil memastikan bahwa kepentingan semua pihak terwakili.

`

Infroman #3, menekankan pendekatan konsultatif dan berbasis fakta yang diadopsi oleh BPKPD. Organisasi mengandalkan analisis mendalam terhadap data dan informasi terkini, seperti kebijakan pemerintah baru atau kondisi ekonomi, untuk memahami dampaknya terhadap pengelolaan aset. Mereka sering mengadakan forum diskusi atau konsultasi dengan pemangku kepentingan untuk mendapatkan masukan dan perspektif yang lebih luas. Dalam menyelesaikan konflik, mereka membangun solusi yang didasarkan pada fakta dan mempertimbangkan kepentingan bersama. Meskipun negosiasi tetap menjadi pilihan utama, pendekatan analitis yang kuat membantu mereka menyusun solusi yang dapat dijustifikasi secara data dan menjembatani perbedaan berdasarkan bukti yang kuat dan pemahaman mendalam terhadap situasi yang dihadapi.

Secara menyeluruh, BPKPD Kabupaten Nias mengambil pendekatan yang komprehensif dan beragam dalam menangani konflik yang timbul dari faktor eksternal, menggabungkan negosiasi, mediasi, dan analisis faktual untuk mencapai solusi yang efektif dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

Dampak Perubahan Kondisi Ekonomi dan Politik pada Rancangan Kerja dan Penyesuaian yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi di BPKPD Kabupaten Nias

Pada tanggal 5 Oktober 2023, di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, dilakukan serangkaian wawancara mendalam dengan ketiga informan untuk memahami bagaimana kondisi ekonomi dan politik mempengaruhi rancangan kerja dan perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias. Informan #1, menekankan bahwa perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik sering kali memaksa BPKPD untuk merevisi prioritas dan alokasi sumber daya. Misalnya, penurunan anggaran karena kondisi ekonomi yang memburuk dapat membatasi kemampuan organisasi dalam mengelola aset daerah secara optimal, sehingga mempengaruhi alokasi tugas. Respons terhadap perubahan ini mungkin termasuk restrukturisasi tugas, redistribusi tanggung jawab, atau perubahan dalam fokus operasional, yang semua dapat memicu adaptasi strategi dan perubahan perilaku organisasi.

Informan #2, menambahkan bahwa BPKPD sering kali harus menyesuaikan rancangan kerja berdasarkan perubahan kebijakan pemerintah atau kondisi ekonomi. Adaptasi ini tidak hanya mencakup perubahan dalam tugas yang diberikan tetapi juga mempengaruhi dinamika tim dan interaksi antar anggota. Perubahan tersebut dapat mendorong kolaborasi yang lebih erat dan memperkuat komunikasi antar tim untuk mengatasi tantangan baru yang muncul. Dan, informan #3, menjelaskan bahwa BPKPD sering kali harus mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan adaptif untuk memenuhi tugas dalam kondisi yang berubah. Perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memaksa organisasi untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan adaptasi untuk tetap efektif. Penyesuaian dalam rancangan kerja dapat memengaruhi tidak hanya operasi sehari-hari tetapi juga budaya organisasi, mendorong lingkungan yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan eksternal.

Kesimpulannya, BPKPD Kabupaten Nias menghadapi tantangan signifikan dalam merespons dinamika ekonomi dan politik yang cepat berubah. Organisasi ini secara aktif mengadaptasi rancangan kerja dan perilaku organisasi untuk mengatasi tantangan ini, memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam lingkungan yang terus berubah. Adaptasi ini melibatkan perubahan strategis dalam prioritas dan alokasi sumber daya, serta peningkatan kolaborasi dan komunikasi di dalam organisasi.

Pembahasan

Sebagaiman dijelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi pengaruh faktor lingkungan fisik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias terhadap motivasi dan interaksi interpersonal yang membentuk perilaku organisasi, (2) menganalisis peran budaya organisasi, faktor sosial, dan teknologi dalam mempengaruhi struktur kelompok dan proses perubahan di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias, dan (3) menilai dampak faktor ekonomi dan politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias terhadap konflik, negosiasi, dan rancangan kerja yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan pejabat BPKPD Kabupaten Nias, ditemukan beberapa poin penting mengenai dinamika dan pengelolaan di organisasi tersebut.

a. Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Gaya Kepemimpinan yang Sesuai
   Lingkungan kerja yang mendukung, dipadukan dengan gaya kepemimpinan yang efektif, sangat berpengaruh terhadap motivasi, komunikasi, dan perilaku organisasi. Faktor-faktor ini berkontribusi

`

secara signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di Kabupaten Nias, menekankan pentingnya adaptasi dan responsivitas terhadap kebutuhan lingkungan dan individu dalam organisasi.

b. Motivasi Karyawan
   Motivasi karyawan di BPKPD Kabupaten Nias sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan ekspektasi, pengakuan, dan penghargaan, serta kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Pengelolaan efektif dari faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
c. Komunikasi Efektif
   Komunikasi yang efektif teridentifikasi sebagai kunci utama untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di BPKPD Kabupaten Nias. Mengatasi hambatan-hambatan dalam komunikasi dan memperkuat kolaborasi serta pemahaman bersama antar individu dalam organisasi adalah vital untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.
d. Peran Teknologi
   Teknologi memainkan peran krusial dalam mendukung efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam menjalankan tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias, memungkinkan pengelolaan aset daerah yang lebih efektif dan memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan.
e. Pengaruh Kondisi Ekonomi dan Politik
   Kondisi ekonomi dan faktor politik signifikan mempengaruhi operasi BPKPD Kabupaten Nias, mempengaruhi alokasi sumber daya dan strategi operasional sehari-hari. BPKPD harus terus beradaptasi dan inovatif dalam menghadapi perubahan untuk tetap relevan dan efektif.
f. Penanganan Konflik
   BPKPD mengambil pendekatan komprehensif dan beragam dalam menangani konflik yang timbul dari faktor eksternal, menggabungkan negosiasi, mediasi, dan analisis faktual untuk mencapai solusi yang efektif dan adil bagi semua pihak yang terlibat.
g. Adaptasi terhadap Perubahan
   BPKPD menghadapi tantangan signifikan dalam merespons dinamika ekonomi dan politik yang cepat berubah. Organisasi ini secara aktif mengadaptasi rancangan kerja dan perilaku organisasi untuk mengatasi tantangan ini, melibatkan perubahan strategis dalam prioritas dan alokasi sumber daya, serta peningkatan kolaborasi dan komunikasi di dalam organisasi.

Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias Terhadap Motivasi dan Interaksi Interpersonal dalam Perilaku Organisasi

Dalam konteks BPKPD Kabupaten Nias, peran lingkungan kerja yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang efektif sangat krusial dalam mempengaruhi motivasi, komunikasi, dan perilaku organisasi. Menurut penelitian oleh Harter et al. (2002) sebagaimana dikutip oleh Passakonjaras & Hartijasti (2019), ada hubungan positif yang kuat antara keterlibatan karyawan dan aspek-aspek penting dari lingkungan kerja seperti kepuasan kerja, peluang berkembang, dan kualitas hubungan antarpersonal di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan yang kondusif memperkuat produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Passakonjaras & Hartijasti, 2019).

Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup elemen transformasional dan transaksional seperti yang dijelaskan oleh Bass & Avolio (dalam Passakonjaras & Hartijasti, 2019), berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui klarifikasi peran, pemberian penghargaan, dan pengakuan berkelanjutan. Kemampuan adaptasi dan komunikasi yang baik dari pemimpin, seperti ditunjukkan oleh Yukl & Gardner (2020), juga vital dalam menyesuaikan strategi dan taktik kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan situasional dan individu, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi. Kepemimpinan strategis yang efektif memainkan peran penting dalam memandu organisasi melalui krisis dan memastikan ketahanannya. Para pemimpin yang menunjukkan pengambilan keputusan yang proaktif, komunikasi yang jelas, dan kemampuan pemecahan masalah yang adaptif akan lebih siap untuk mengarahkan organisasi mereka melalui ketidakpastian dan mengurangi dampak krisis terhadap kinerja organisasi (Waruwu et al., 2024).

Motivasi karyawan di BPKPD Kabupaten Nias juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti kejelasan tujuan dan ekspektasi, pengakuan, dan penghargaan. Menurut Deci & Ryan (2013), kejelasan tujuan dan ekspektasi memenuhi kebutuhan akan otonomi dan kompetensi karyawan,

`

yang adalah kunci untuk motivasi intrinsik. Pengakuan dan penghargaan memenuhi kebutuhan akan apresiasi, seperti yang dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Newstrom & Davis, 2002). Pengembangan pribadi dan profesional juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Noe (2019) menunjukkan bahwa peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan kemampuan dan pelatihan karyawan, serta pembangunan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi merupakan elemen penting (Waruwu, 2024). Investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan kapasitas individu tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi secara keseluruhan untuk mencapai hasil yang optimal.

Dari ulasan ini, menjadi jelas bahwa kombinasi lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan yang adaptif, dan manajemen motivasi karyawan yang efektif sangat penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi yang lebih tinggi di BPKPD Kabupaten Nias. Pendekatan holistik ini tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang merupakan aset penting untuk kesuksesan jangka panjang setiap organisasi publik.

Peran Budaya Organisasi, Faktor Sosial, dan Teknologi dalam Mempengaruhi Struktur Kelompok dan Proses Perubahan di Lingkungan Kerja BPKPD Kabupaten Nias

Teknologi telah menjadi komponen penting dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi di banyak organisasi, termasuk BPKPD Kabupaten Nias. Menurut Melville et al. (dalam Pashutan et al., 2022) dan Ananda et al. (2023), teknologi informasi mempengaruhi kinerja organisasi melalui optimasi proses, peningkatan koordinasi, dan peningkatan kemampuan pengambilan keputusan. Di BPKPD Kabupaten Nias, teknologi memfasilitasi pengelolaan aset daerah dengan lebih efektif, mengautomasi dan menyederhanakan proses yang sebelumnya memakan waktu dan sumber daya manusia yang signifikan. Studi oleh Devaraj & Kohli (dalam Dewi & Rokhmania, 2021) menunjukkan bahwa investasi dalam teknologi informasi yang spesifik untuk industri dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Di BPKPD Kabupaten Nias, implementasi sistem manajemen aset digital dan perangkat lunak pengelolaan keuangan adalah contoh konkret dari bagaimana teknologi dapat mempengaruhi operasi sehari-hari. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan akurasi data tetapi juga mempercepat proses pelaporan dan meningkatkan transparansi, yang krusial untuk kepatuhan dan pengawasan publik.

Efektivitas komunikasi dalam organisasi telah lama diakui sebagai faktor kritis untuk kesuksesan organisasi. Menurut Men & Stacks (2014), komunikasi yang efektif memperkuat kinerja organisasi dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, memperjelas tujuan, dan memfasilitasi perubahan organisasi. Di BPKPD Kabupaten Nias, komunikasi yang efektif mendukung produktivitas dan efisiensi kerja dengan memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan operasional dan peran mereka dalam mencapainya. Hambatan dalam komunikasi, seperti misinterpretasi informasi, hambatan teknologi, atau struktur organisasi yang buram, bisa mengurangi efektivitas operasional, seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2023) dalam penelitian mereka tentang perilaku organisasi. Mengatasi hambatan ini dengan memperkuat kanal komunikasi, seperti sistem manajemen informasi internal dan platform kolaborasi, tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu dalam membangun kolaborasi dan pemahaman bersama. Di BPKPD Kabupaten Nias, inisiatif untuk mengintegrasikan teknologi komunikasi yang lebih baik dan sesi pelatihan untuk keterampilan komunikasi adalah langkah penting untuk mencapai efisiensi maksimal.

Kedua temuan ini, terkait teknologi dan komunikasi, menekankan perlunya pendekatan yang terintegrasi dalam manajemen organisasi. Meningkatkan teknologi dan komunikasi bukan hanya tentang pengadopsian alat baru, tetapi juga tentang merubah cara kerja, yang pada akhirnya membentuk budaya organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan modern. Kombinasi dari teknologi canggih dan komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan yang dinamis dan sering berubah seperti di BPKPD Kabupaten Nias.

Dampak Faktor Ekonomi dan Politik di Lingkungan Kerja BPKPD Kabupaten Nias terhadap Konflik, Negosiasi, dan Rancangan Kerja dalam Mempengaruhi Perilaku Organisasi

`

Kondisi ekonomi dan faktor politik memiliki pengaruh substansial terhadap operasi dan strategi organisasi di BPKPD Kabupaten Nias. Menurut Douglass C. North (dalam Faundez, 2016), institusi politik dan ekonomi membentuk konteks dalam mana organisasi publik beroperasi, mempengaruhi distribusi sumber daya dan prioritas pengambilan keputusan. Dalam konteks BPKPD Kabupaten Nias, perubahan kebijakan pemerintah dan fluktuasi ekonomi bisa menyebabkan penyesuaian dalam alokasi anggaran dan fokus kegiatan, seperti yang tercatat dalam penelitian oleh Meyer & Rowan (dalam Glynn & D'Aunno, 2023; Meyer & Rowan, 2004) yang menyoroti bagaimana organisasi cenderung menyesuaikan struktur mereka untuk memenuhi harapan lingkungan eksternal. Perubahan eksternal ini sering memaksa BPKPD untuk merevisi atau mengadaptasi rancangan kerja mereka untuk tetap efisien dan efektif, menggambarkan teori kontingensi yang menyatakan bahwa efektivitas organisasional adalah hasil dari kesesuaian antara praktik organisasi dan kondisi eksternal yang berlaku (Donaldson, 2006, dalam Otenyo, 2018).

Perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik sering memicu penyesuaian dalam rancangan kerja di BPKPD Kabupaten Nias, yang berdampak langsung pada perilaku organisasi. Menurut Jeffrey Pfeffer dalam bukunya *New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects* (dalam Birken et al., 2017) organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi eksternal cenderung mencapai stabilitas internal dan keberhasilan jangka panjang. Di BPKPD, ini bisa berarti restrukturisasi tugas, pengalihan sumber daya, atau bahkan perubahan dalam metodologi kerja untuk mengakomodasi perubahan kebijakan atau tekanan ekonomi. Adaptasi ini tidak hanya mengubah cara kerja individu dan tim tetapi juga bisa mempengaruhi moral dan motivasi karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Cameron & Quinn (2011) dalam model kultur organisasi yang mereka rancang. Organisasi harus berupaya untuk mengelola perubahan ini secara strategis untuk meminimalkan gangguan dan mempertahankan produktivitas.

Dalam menghadapi konflik yang timbul dari faktor eksternal, BPKPD Kabupaten Nias sering kali menggunakan negosiasi sebagai metode utama. Menurut (Fisher et al., 2011), negosiasi adalah cara efektif untuk mencapai kesepakatan tanpa menimbulkan lebih banyak konflik. Pendekatan ini memungkinkan BPKPD untuk mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak terkait, sambil mempertahankan hubungan baik dengan stakeholder. Selain negosiasi, BPKPD juga bisa menerapkan mediasi atau fasilitasi sebagai alternatif penyelesaian konflik, yang dikatakan oleh Moore (2003) sebagai teknik yang efektif dalam mengelola dan menyelesaikan perbedaan pendapat dalam cara yang konstruktif. Pendekatan ini sangat penting dalam mengelola dinamika internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kohesi dan koordinasi dalam organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggali berbagai aspek yang mempengaruhi perilaku organisasi di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias, dengan fokus pada pengaruh faktor lingkungan fisik, budaya organisasi, teknologi, serta kondisi ekonomi dan politik. Berdasarkan wawancara mendalam dengan pejabat utama di BPKPD dan analisis data kualitatif, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi, komunikasi, dan perilaku organisasi. Lingkungan yang kondusif memperkuat produktivitas dan kesejahteraan karyawan, memperlihatkan pentingnya adaptasi dan responsivitas terhadap kebutuhan individu dan lingkungan kerja.

Motivasi karyawan di BPKPD Kabupaten Nias sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan dan ekspektasi, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Manajemen yang efektif terhadap faktor-faktor motivasional ini penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi, akurasi, dan transparansi operasional, memungkinkan pengelolaan aset yang lebih efektif dan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Komunikasi yang efektif teridentifikasi sebagai kunci utama untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Pengelolaan efektif atas hambatan komunikasi dan penguatan kolaborasi serta pemahaman bersama dalam organisasi adalah vital untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kondisi ekonomi dan faktor politik memiliki dampak signifikan terhadap operasi BPKPD Kabupaten Nias, mempengaruhi alokasi sumber daya dan strategi operasional sehari-hari. Organisasi ini harus terus beradaptasi dan inovatif dalam menghadapi perubahan untuk tetap relevan dan efektif.

`

BPKPD Kabupaten Nias mengambil pendekatan yang komprehensif dalam menangani konflik yang timbul dari faktor eksternal, menggabungkan negosiasi, mediasi, dan analisis faktual. Respons terhadap dinamika ekonomi dan politik yang berubah juga memaksa adaptasi dalam rancangan kerja dan perilaku organisasi, yang melibatkan perubahan strategis dalam prioritas dan alokasi sumber daya serta peningkatan kolaborasi dan komunikasi di dalam organisasi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi yang lebih tinggi, BPKPD Kabupaten Nias perlu mempertahankan pendekatan holistik dalam pengelolaan lingkungan kerja, motivasi karyawan, teknologi, dan komunikasi, serta harus responsif terhadap perubahan ekonomi dan politik yang terus menerus.

Implikasi

Penelitian ini menawarkan sejumlah implikasi praktis dan teoretis penting untuk pengelolaan organisasi publik, terutama dalam konteks Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias. Implikasi-implikasi ini diuraikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan yang adaptif dan gaya manajemen yang mendukung, seperti terlihat dalam penelitian ini, diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Organisasi harus fokus pada pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang mendukung inklusivitas, komunikasi yang jelas, dan pengakuan atas pencapaian.
b. Program pengembangan profesional dan kesempatan belajar terus-menerus harus menjadi bagian integral dari kebijakan sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja.
c. Penerapan teknologi informasi yang canggih diperlukan untuk memperkuat efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan keuangan dan aset. Organisasi harus menginvestasikan dalam solusi teknologi terbaru yang sesuai dengan kebutuhan operasional untuk tetap kompetitif dan efektif.
d. Meningkatkan infrastruktur komunikasi untuk memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih baik dan lebih cepat antara departemen dan unit. Ini termasuk pelatihan karyawan dalam komunikasi interpersonal dan digital untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi dapat berinteraksi secara efektif.
e. Organisasi perlu secara proaktif memonitor perubahan dalam konteks ekonomi dan politik yang lebih luas untuk cepat beradaptasi dengan perubahan kebijakan atau kondisi ekonomi. Ini memerlukan fleksibilitas dalam rancangan kerja dan kemampuan untuk mengimplementasikan perubahan strategis secara cepat dan efisien.
f. Menerapkan pendekatan yang beragam dalam menyelesaikan konflik, termasuk penggunaan negosiasi, mediasi, dan pendekatan lain yang mungkin melibatkan lebih banyak dialog dan konsensus. Pelatihan dalam teknik negosiasi dan resolusi konflik harus diperkuat untuk membekali karyawan dengan keterampilan untuk menangani ketegangan dalam dan luar organisasi secara konstruktif.
g. Pembangunan dan pemeliharaan budaya organisasi yang mendukung adaptasi dan perubahan adalah kunci untuk memastikan bahwa organisasi tetap relevan dalam menghadapi tantangan eksternal yang berubah-ubah. Ini melibatkan membangun norma, nilai, dan praktek yang mendukung inovasi, kerja sama, dan tanggung jawab bersama.

Keterbatasan Penelitian dan Arah Penelitian Masa Depan

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan yang penting untuk diperhatikan. Pertama, hanya melibatkan tiga informan dari BPKPD Kabupaten Nias, yang mungkin membatasi generalisasi temuan. Kedua, karena menggunakan pendekatan kualitatif, studi ini mungkin kurang dalam hal kuantifikasi pengaruh variabel yang diteliti. Fokus geografis yang terbatas pada Kabupaten Nias juga mungkin tidak mencerminkan kondisi di daerah lain, yang dapat mempengaruhi relevansi temuan di luar konteks ini. Terakhir, durasi penelitian yang terbatas mungkin tidak cukup untuk menangkap dinamika perubahan jangka panjang dalam organisasi.

Mengingat keterbatasan tersebut, beberapa rekomendasi untuk penelitian masa depan dapat diusulkan. Menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif bisa memberikan validasi yang lebih luas dan objektif. Perluasan sampel dan diversifikasi informan dari berbagai tingkat dan unit di BPKPD serta dari organisasi publik lain akan meningkatkan validitas eksternal dan memungkinkan generalisasi temuan ke konteks yang lebih luas. Studi longitudinal dapat membantu dalam memahami dinamika

perubahan dalam periode yang lebih panjang dan mengevaluasi bagaimana organisasi beradaptasi dengan tantangan yang berkelanjutan. Meneliti lebih dalam tentang implementasi teknologi tertentu dan dampaknya terhadap efisiensi organisasi akan memberikan insight berharga untuk perencanaan strategis dan operasional. Akhirnya, lebih jauh mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap adaptasi dan kinerja organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan ekonomi dan politik yang dinamis, dapat memberikan kontribusi signifikan bagi teori dan praktek dalam manajemen dan administrasi publik, terutama dalam konteks pengelolaan keuangan dan aset daerah.

REFERENSI

Ananda, R. H., Astuti, E. S., & Wilopo. (2023). Analysis of The Relationship of Information Technology Capability to Innovation and Organizational Performance (Meta-Analysis). *Profit: Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, *17*(1), 55–68. https://doi.org/10.21776/ub.profit.2023.017.01.6

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, *17*(3–4), 541–554. https://doi.org/10.1080/01900699408524907

Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman Altamira. https://doi.org/10.1525/aa.2000.102.1.183

Birken, S. A., Bunger, A. C., Powell, B. J., Turner, K., Clary, A. S., Klaman, S. L., Yu, Y., Whitaker, D. J., Self, S. R., Rostad, W. L., Chatham, J. R. S., Kirk, M. A., Shea, C. M., Haines, E., & Weiner, B. J. (2017). Organizational theory for dissemination and implementation research. *Implementation Science*, *12*(1), 62. https://doi.org/10.1186/s13012-017-0592-x

Brinkmann, S., & Kvale, S. (2014). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons, Inc.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.

Devaraj, S., & Kohli, R. (2003). Performance Impacts of Information Technology: Is Actual Usage the Missing Link? *Management Science*, *49*(3), 273–289. https://doi.org/10.1287/mnsc.49.3.273.12736

Dewi, N. H. U., & Rokhmania, N. (2021). Investment in Accounting Information Systems, Financial Performance and Productivity of Malmquist and IFR as Intervening in the Banking and Financial Industry. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, *13*(1), 63–71. https://doi.org/10.17509/jaset.v13i1.33971

Donaldson, L. (2006). The Contingency Theory of Organizational Design: Challenges and Opportunities. In *Organization Design* (pp. 19–40). Springer US. https://doi.org/10.1007/0-387-34173-0_2

Faundez, J. (2016). Douglass North's Theory of Institutions: Lessons for Law and Development. *Hague Journal on the Rule of Law*, *8*(2), 373–419. https://doi.org/10.1007/s40803-016-0028-8

Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, *1*(2), 1468–1477. https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906

Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* (3rd ed.). Penguin Books.

Glynn, M. A., & D'Aunno, T. (2023). An Intellectual History of Institutional Theory: Looking Back to Move Forward. *Academy of Management Annals*, *17*(1), 301–330. https://doi.org/10.5465/annals.2020.0341

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *87*(2), 268–279. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

`

Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' Perceptions of Distance Learning during Covid-19 in Rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *16*(1), 103–113. https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122

Lestari, M. R., & Kurniawan Sujono, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *3*(1), 81–95. https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544

Maharani, B. D., & Purnamarini, T. R. (2022). APLIKASI THEORY OF CONSUMPTION VALUE TERHADAP INTENSI PEMBELIAN PRODUK RAMAH LINGKUNGAN. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, *9*(2), 103–113. https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2448

Melville, Kraemer, & Gurbaxani. (2004). Review: Information Technology and Organizational Performance: An Integrative Model of IT Business Value. *MIS Quarterly*, *28*(2), 283. https://doi.org/10.2307/25148636

Men, L. R., & Stacks, D. (2014). The Effects of Authentic Leadership on Strategic Internal Communication and Employee-Organization Relationships. *Journal of Public Relations Research*, *26*(4), 301–324. https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908720

Meyer, J. W., & Rowan, B. (2004). Chapter 3 INSTITUTIONALIZED ORGANIZATIONS: FORMAL STRUCTURE AS MYTH AND CEREMONY. In *The New Economic Sociology* (pp. 86–110). Princeton University Press. https://doi.org/10.1515/9780691229270-004

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etik dan Budaya Organisasi dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, *8*(1), 56–66. https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (11th ed.). McGraw Hill.

Noe, R. A. (2019). *Employee Training And Development* (7th ed.). McGraw-Hill.

Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, *7*(1), 1793521. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521

Otenyo, E. E. (2018). Contingency Theory of Organizations. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1123–1127). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20928-9_58

Panopoulos, A., Poulis, A., Theodoridis, P., & Kalampakas, A. (2022). Influencing Green Purchase Intention through Eco Labels and User-Generated Content. *Sustainability*, *15*(1), 764. https://doi.org/10.3390/su15010764

Pashutan, M., Abdolvand, N., & Harandi, S. R. (2022). The impact of IT resources and strategic alignment on organizational performance: The moderating role of environmental uncertainty. *Digital Business*, *2*(2), 100026. https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100026

Passakonjaras, S., & Hartijasti, Y. (2019). Transactional and transformational leadership: a study of Indonesian managers. *Management Research Review*, *43*(6), 645–667. https://doi.org/10.1108/MRR-07-2019-0318

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *1*(2). https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416

Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(3), 853. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217

Waruwu, E. (2024). Agile Human Resources: Memanfaatkan Agilitas untuk Mendorong Kesuksesan Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(1), 32–36.

`

https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i1.46

Waruwu, E., Lase, D., Solikhah, I., Selfiana, S., & Harmono, H. (2024). Strategic Leadership in Times of Crisis: A Comparative Study of Successful Organizational Responses. *Global International Journal of Innovative Research*, *2*(2). https://doi.org/10.59613/global.v2i2.79

Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

Zhuang, W., Luo, X., & Riaz, M. U. (2021). On the Factors Influencing Green Purchase Intention: A Meta-Analysis Approach. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644020