



Profil Budaya Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang (*The Profile of Work Culture in Balai Diklat Keagamaan Padang*)

Yulianto Santoso¹, Weli Febrina², Indra Jaya³

^{1,3}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, ²STIA LPPN Padang

*Penulis¹, e-mail: yuliantosantoso@fip.unp.ac.id

Penulis², e-mail: welifebrina2017@gmail.com

Penulis³, e-mail: indrajaya.pariaman@gmail.com

Abstract

This paper aims to explain data and information about employee work culture as seen from indicators of employee attitudes towards work and employee behavior at work. This research used quantitative methods. This research is a population study in which all respondents were sampled with a total of 51 people. Data were collected using a Likert scale model questionnaire with 5 alternative respondents' answered and tested for validity and reliability and research data were analyzed using a simple statistical formula is average formula. The results of this study illustrate that the work culture in terms of attitudes and behavioral aspects at work has been done well, but the sub-indicators still illustrate there are some things that still need to be improved.

Abstrak

Makalah ini bertujuan untuk menjelaskan data dan informasi tentang budaya kerja pegawai yang dilihat dari indikator sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku karyawan di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana seluruh responden dijadikan sampel yaitu dengan jumlah 51 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala likert dengan 5 alternatif jawaban responden, serta dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas serta data penelitian dianalisis menggunakan rumus statistik sederhana yaitu rumus rata-rata. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya kerja dilihat dari aspek sikap dan aspek perilaku di tempat kerja telah dilakukan dengan baik namun dari sub indikator masih menggambarkan terdapat beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Sikap Kerja; Prilaku Kerja

How to Cite: Santoso, Yulianto, Weli Febrina, and Indra Jaya. 2020. Profil Budaya Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Padang (*The Profile of Work Culture in Balai Diklat Keagamaan Padang*). Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol 9 (2): pp. 53-57, DOI: doi.org/10.24036/jbmp.v9i2



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia memiliki kedudukan yang penting dalam sebuah organisasi, karena merupakan faktor penggerak jalannya suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi diperlukan adanya kesejahteraan pegawai, yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dalam bekerja. Apabila pegawai diberi kesempatan untuk berkembang dalam mencapai karirnya, maka pegawai tersebut akan merasa mempunyai potensi yang bagus untuk masa depannya sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya semaksimal mungkin.

Memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menjamin perkembangan dirinya, penting bagi organisasi untuk melihat apakah pegawai sudah dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada dalam sebuah organisasi. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja dapat kita temui di organisasi manapun dengan penerapan yang berbeda pula. Banyak faktor yang mempengaruhi budaya kerja, diantaranya adalah lingkungan organisasi, sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada saat bekerja. (Nigam & Mishra, 2014) The workplace culture is nothing but an expression of organisational culture, which generally focuses on customer centricity,

teamwork and continuous process improvement. Pelatihan dalam organisasi sangat bermanfaat untuk pegawai karena pegawai akan mampu mengatasi masalah pekerjaannya. Pelatihan akan budaya kerja diharapkan agar mampu membantu pegawai mencapai performanya, yang tujuannya ialah agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya budaya kerja memiliki peran penting dalam organisasi, karena budaya kerja bertujuan untuk membangun sikap dan perilaku yang baik dalam sebuah organisasi. Dengan adanya sikap dan perilaku yang lebih baik dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar dan sesuai efektif dan produktif serta efesienya suatu pekerjaan.

Budaya kerja menganut prinsip bahwa pegawai harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dengan baik, bertanggung jawab, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mampu berkomitmen dengan organisasi dan diri sendiri guna mencapai tujuan yang dimiliki organisasi. Seperti halnya Balai Diklat Keagamaan Padang ini. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang keagamaan, kantor Balai Diklat Keagamaan Padang haruslah memiliki budaya kerja yang baik. Untuk itu perlu dilakukan sebuah penelitian dalam rangka mengetahui bagaimana profil budaya kerja pada kantor balai Diklat keagamaan Kota Padang yang dilihat dari aspek sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada saat bekerja di Balai Diklat keagamaan Kota Padang. Penelitian ini nantinya bermanfaat dalam rangka pemeliharaan maupun peningkatan budaya kerja bagi Kantor Balai Diklat Keagamaan Kota Padang.

Pembahasan mengenai keterkaitan antara variabel, perlu dibahas juga secara komprehensif pada setiap variabel yang terkait, dalam hal ini yaitu: sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan.

Menurut (Ndraha, 2012), Sikap adalah kecendrungan jiwa terhadap sesuat. Sikap terhadap pekerjaan meliputi keinginan untuk maju bahwa seorang pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, karyawan mempunyai visi harus maju untuk menambah kepercayaan organisasi kepada mereka, berikut sikap yang harus dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan adalah

Komitmen, (Sutrisno, 2010) “Komitmen pegawai merupakan hal yang penting dalam organisasi. Terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan”. Apabila seorang pegawai komit dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan muncul sebuah sikap yang menunjukkan pegawai tersebut bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas, makna loyalitas indentik dengan kesetiaan. Orang-orang sering menyangkut pautkan pengertian loyalitas dengan seberapa banyaknya seorang karyawan mencurahkan tenaganya terhadap organisasi tanpa mengharapkan imbalan. Namun pada kenyataannya karyawan melakukan pekerjaan dengan mengharapkan gaji/atau upah. Pada kenyataannya loyalitas bukan sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama karyawan dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian serta gagasan yang tercurah kepada organisasi tersebut.

Dedikasi, dedikasi adalah pengabdian pegawai terhadap organisasi pegawai yang dedikasinya tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang mempunyai dedikasi yang tinggi didalam organisasi akan berusaha untuk melakukan apapun agar citra organisasi terangkat.

Pegawai yang memiliki komitmen, loyalitas dan dedikasi yang tinggi, maka akan memunculkan sikap positif didalam diri pegawai tersebut terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan yang mereka lakukan dapat berjalan efektif dan efisien.

Disamping itu, (Ndraha, 2012), “Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja”. Perilaku pada saat bekerja menunjukkan bagaimana seseorang bekerja seperti:

1. Responsif atau tanggap terhadap perubahan, pegawai harus memiliki sikap cepat tanggap dalam organisasi karna akan menjadi penghambat jalannya sebuah organisasi. Responsif juga merupakan sikap atau perilaku yang cepat tanggap dalam memenuhi kebutuhan.
2. Akuntabilitas adalah perilaku bertanggung jawab yang ditunjukkan dengan pegawai bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya, dan jika terdapat masalah pegawai dapat mempertanggung jawabkan kesalahannya serta mencari solusi untuk permasalahan tersebut.
3. Saling menghargai, yaitu sikap seorang yang menghargai harkat dan martabat orang lain. Bisa dicontohkan dalam hal mengikuti rapat, apabila terdapat perbedaan pendapat maka pegawai harus bisa menghargai perbedaan tanpa harus menang sendiri dan tidak menghargai pegawai yang lainnya.
4. Saling keterbukaan yaitu menceritakan kesulitan yang kita alami ke orang lain. Keterbukaan ini berguna apabila pegawai mempunyai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat dibantu oleh pegawai lain. Hal ini juga dapat meningkatkan hubungan yang baik antar sesama pegawai atau pimpinan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa sikap ideal yang harus dimiliki karyawan adalah responsif, akuntabilitas, saling menghargai, dan sikap keterbukaan dengan adanya sikap tersebut maka munculah perilaku pegawai seperti rajin, tidak cepat lelah, sungguh-sungguh, ramah, tabah dan teliti.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang berjumlah 51 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana seluruh populasi dijadikan sampel berdasarkan pendapat yang dikemukakan (Suharsimi Arikunto, 2006). Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket model skala Likert. Angket terlebih dahulu di uji coba kepada 10 pegawai di Balai Diklat Industri Padang. Kemudian di tentukan validitas dan reliabilitas, setelah itu angket disebar dan di olah sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan rumus rata-rata (mean).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan sudah tinggi dengan skor rata-rata adalah 4,5. Skor rata-rata tertinggi ada pada bagian sub indikator loyalitas dengan skor rata-rata yang cukup tinggi yaitu 4,5. Diurutan selanjutnya ada dedikasi dengan skor rata-rata 4,5, dan di urutan terakhir yaitu komitmen dengan skor rata-rata 4,4. Temuan ini terdapat pada bagian datang ke kantor tepat waktu untuk melaksanakan tugas yang disana terdapat skor rata-rata yang cukup rendah yaitu 4,3.

Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek perilaku pada saat bekerja sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata adalah 4,4. Di mulai dengan sub indikator tertinggi saling keterbukaan yang mempunyai skor rata-rata 4,6, kemudian diikuti dengan responsif dengan skor rata-rata 4,5, akuntabilitas, dan saling menghargai yang mempunyai skor terendah pada indikator perilaku pada saat bekerja dengan skor rata-rata 4,4.

Tabel 1
Deskripsi data hasil penelitian Budaya Kerja Pegawai

No	Budaya kerja di di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang	Rata-rata	Keterangan
1	Sikap terhadap pekerjaan		
	a. Komitmen	4,4	Baik
	b. Loyalitas	4,5	Baik
	c. Dedikasi	4,5	Baik
	Rata-rata	4,5	Baik
2	Perilaku pada saat bekerja		
	a. Responsif	4,6	Sangat Baik
	b. Akuntabilitas	4,5	Baik
	c. Saling menghargai	4,4	Baik
	d. Saling keterbukaan	4,4	Baik
	Rata-rata	4,4	Baik
	Rata-rata	4,45	Baik

Secara keseluruhan maka dapat dilihat hasil pengolahan data tentang Budaya Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dengan rata-rata 4,45 berada pada kategori baik.

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan sudah tinggi dengan skor rata-rata adalah 4,5. Skor rata-rata tertinggi ada pada bagian sub indikator loyalitas dengan skor rata-rata yang cukup tinggi yaitu 4,5. Diurutan selanjutnya ada dedikasi dengan skor rata-rata 4,5, dan di urutan terakhir yaitu komitmen dengan skor rata-rata 4,4. Temuan ini terdapat pada bagian datang ke kantor tepat waktu untuk melaksanakan tugas yang disana terdapat skor rata-rata yang cukup rendah yaitu 4,3.

Faktor penyebab masalah ini adalah adanya pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dari pada mementingkan tugas yang telah diberikan, banyak pegawai yang memiliki sifat acuh tak acuh di dalam organisasi karena para pegawai tidak memiliki komitmen terhadap diri sendiri dan pekerjaannya serta kurangnya interaksi antara pimpinan dengan pegawai serta pegawai dengan pegawai lainnya sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan pemimpin tidak peduli dengan kinerja pegawainya.

Hal yang dapat dilakukan didalam menyelesaikan masalah ini adalah pegawai hendaknya bisa saling meningkatkan interaksi antara pimpinan dengan para pegawainya serta pegawai dengan pegawai lainnya sehingga interaksi akan menjadi lebih baik. Selanjutnya pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan pegawainya dengan baik secara teratur sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai baik secara sadar maupun tidak sadar. Karena didalam organisasi hubungan antara pegawai dan pimpinan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi sehingga sikap pegawai terhadap pekerjaan

sesuai dengan apa yang diharapkan (Sinha et al., 2010) *Organisational culture is also a powerful retention factor that must be exploited by managers of business.*

Jadi sikap pegawai terhadap pekerjaan di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dalam bekerja sudah tinggi walaupun masih ada beberapa aspek yang rendah dan harus di perbaiki agar nantinya dapat menunjang terciptanya budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dilihat dari aspek perilaku pada saat bekerja sudah terlaksana dengan baik dengan skor rata-rata adalah 4,4. Di mulai dengan sub indikator tertinggi saling keterbukaan yang mempunyai skor rata-rata 4,6, kemudian diikuti dengan responsif dengan skor rata-rata 4,5, akuntabilitas, dan saling menghargai yang mempunyai skor terendah pada indikator perilaku pada saat bekerja dengan skor rata-rata 4,4.

Bisa dilihat dari sikap saling menghargai bagian yang terendah terletak pada ketika mengajukan pendapat, pendapat dihargai. Adapun faktor penyebab rendahnya sikap pada poin ini adalah dengan adanya suatu persaingan bisa menuntut kesalah pahaman didalam organisasi, karena biasanya persaingan mempunyai sifat saling menjatuhkan dalam beradu pendapat dan Persaingan dalam mengajukan pendapat bisa membuat pegawai lebih mementingkan bagaimana agar bisa menjadi lebih baik dari orang lain, sehingga dapat menimbulkan perselisihan.

Jadi didalam bekerja hendaknya pegawai harus mampu menghargai perbedaan pendapat atau ide-ide yang dikemukakan. Agar segala kemungkinan buruk yang terjadi didalam organisasi khususnya dalam hal perbedaan pendapat bisa terkontrol dengan baik. Karena pada hakekatnya bekerja itu dilakukan untuk hidup, yang tidak menuntut persaingan yang bisa menyebabkan perselisihan.

Kemudian dilihat dari sikap saling keterbukaan jika dilihat poin terendah terdapat pada menerima informasi penting untuk pegawai dari pimpinan baik secara tulisan maupun lisan. Faktor penyebab rendahnya sikap akuntabilitas pada poin ini adalah tidak terciptanya hubungan baik antara pegawai dengan atasan dan antara pegawai dengan pegawai yang lainnya, sikap pimpinan yang acuh tak acuh terhadap pegawai sehingga dalam penyampaian informasi tidak dipertegas dengan jelas serta tidak adanya keinginan pegawai untuk berhubungan baik dengan pimpinan.

Hal yang terjadi pada faktor diatas dapat mengakibatkan terhambatnya jalan suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi tersebut. Yang mana hubungan antara pegawai dan pimpinan serta antar sesama pegawai merupakan faktor penting dalam kemajuan organisasi tersebut. Karena dalam organisasi pimpinan menjadi pemeran utama yang harus mampu menghidupkan komunikasi dalam suatu organisasi. hal ini senada dengan pendapat (Subramanian, 2016) *His attitudes to work and leisure are influenced by his co-workers and the supervisors.*

Sinamo dalam (Arwildayanto, 2013) menyatakan “penampilan perilaku budaya kerja seorang dalam suatu instansi secara sederhana ditandai dengan bekerja keras penuh semangat, tulus penuh syukur, tugas penuh tanggung jawab, benar penuh integritas, serius penuh pengabdian, kreatif sukacita, unggul penuh ketekunan”. Jadi sikap yang ada di dalam budaya kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang ini sudah berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan budaya kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : budaya kerja dilihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah tinggi dengan skor rata-rata 4,5. Dengan masing-masing rincian, komitmen mempunyai skor rata-rata 4,4, loyalitas dengan skor rata-rata 4,5, dan dedikasi dengan skor rata-rata 4,5. Ini berarti pegawai sudah memiliki komitmen, loyalitas, serta dedikasi yang tinggi dalam mengerjakan tugas.

Budaya kerja dilihat dari aspek perilaku pada saat bekerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah berjalan dengan baik dengan skor rata-rata 4,45. Dengan rincian, sikap responsif dengan skor rata-rata 4,6, sikap akuntabilitas dengan skor rata-rata 4,5, sikap saling menghargai dengan skor rata-rata 4,4, dan sikap saling keterbukaan dengan skor rata-rata 4,4. Ini berarti sikap para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut sudah menunjukkan adanya responsif atau tanggap terhadap perubahan, akuntabilitas atau bertanggung jawab, saling menghargai, dan saling keterbukaan.

Secara keseluruhan Budaya Kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang sudah berjalan dengan baik/tinggi dengan skor rata-rata 4,45. Ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja yang ada didalam organisasi ini sudah mempunyai sikap yang ideal dalam bekerja dan perilaku yang baik pada saat bekerja. Itu semua tergambar dari hasil rekapitulasi budaya kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Padang yang berada pada kategori baik.

Di lihat dari aspek sikap terhadap pekerjaan, hendaknya semua pihak yang berada didalam organisasi lebih berkomitmen dalam bekerja, serta mempunyai loyalitas dan dedikasi yang jauh lebih tinggi dari biasanya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan

dapat meningkatkan tujuan dari organisasi tersebut. Dari aspek perilaku pada saat bekerja, hendaknya semua pihak yang berada dalam organisasi lebih membangun hubungan yang lebih dekat dan harmonis untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan budaya kerja yang baik

Daftar Rujukan

- Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan*. alfabeta.
- Ndraha, T. (2012). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta.
- Nigam, R., & Mishra, S. (2014). a Study on Perception of Work Culture and Its Impact on Employee Behavior. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 4(3), 57–68.
- Sinha, S., Singh, A. K., Gupta, N., & Dutt, R. (2010). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*, 18(6), 49–67.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18267/j.aop.321>
- Subramanian, K. R. (2016). Employee Attitudes and Management Dilemma. *International Journal of Combined Research & Development*, 5(9), 1031–1037.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana.