

**BUDAYA ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA PADANG**

ARTIKEL ILMIAH



OLEH:

**PUTRI WARTI SARI AKMAL
NIM: 1100145 / 2011**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

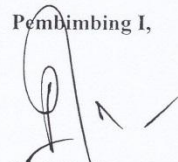
HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

Judul : Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang
Nama : Putri Warti Sari Akmal
BP/NIM : 1100145/2011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2015

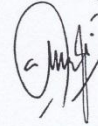
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP.19630320 198803 1 002

Pembimbing II,



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

BUDAYA ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PADANG

Putri Warti Sari Akmal

1100145/2011

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The goal of this research are to know the information about organizational culture in Local Employment Agency The City of Padang. The population is 49 employee people and all of them make sampel. The instrument of this research is question with Likert scale models that had tasted for validity and reliability. Data analyzed using mean score. The result of this research are the organizational culture in Local Employment Agency The City of Padang is enough category.

Keywords : organizational culture.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wahana yang secara struktural menggabungkan sejumlah manusia untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan berdasarkan mekanisme kerja dan fungsi organisasi. Tercapainya tujuan yang sudah ditentukan tergantung pada proses sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dengan dukungan berbagai faktor lain, misalnya bahan, biaya, sarana, prasarana dan lain-lain. Setiap organisasi yang memiliki budaya dijadikan pembatas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan memberi karakteristik jati diri sendiri yang khas dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi. Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakat, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku dan nilai pada semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan dan dorongan kepada para anggotanya dalam bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam sebuah organisasi budaya organisasi dapat dijadikan sebagai suatu kekuatan dalam organisasi, apabila budaya organisasi tersebut dikelola dengan baik. Ouchi dkk (dalam Hasri, 2004:6), menyebutkan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem pemaknaan bersama yang dianut oleh anggota organisasi dalam bentuk nilai, tradisi, kepercayaan (beliefs), norma, dan cara berfikir untuk

membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Hoy dan Miskel (dalam Sagala, 2008:115) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah usaha untuk mendapatkan perasaan, kesan, suasana, karakter, atau gambaran yang mengandung norma-norma, nilai-nilai, ideologi-ideologi, dan system-sistem yang timbul dalam organisasi.

Rivai (2006: 433) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Zwell (dalam Wibowo, 2010:35) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi meliputi: 1) budaya dipelajari, 2) norma dan adat istiadat adalah umum diseluruh budaya, 3) budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar, 4) sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial, 5) elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, 6) menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas dan, 7) seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.

Budaya organisasi dipersepsikan sebagai cara berperilaku dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi dapat dipelajari dari bentuk-bentuk perilaku beserta symbol-simbol karakteristik organisasi. Bentuk manifestasi budaya dapat diidentifikasi dari cara-cara para anggota organisasi berkomunikasi, bergaul dan menepatkan diri dalam peranannya agar dapat ditanggapi dari cara-cara bersikap, kebiasaan anggota organisasi dalam melakukan keseharian. Budaya menjadi kebiasaan, tradisi yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas seseorang, kebiasaan dan tradisi terlihat dari cara pemahaman tugas yang terlihat dari sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan aktifitas kegiatan organisasi. Semakin baik nilai-nilai budaya organisasi yang ada, maka semakin baik pula budaya itu mempengaruhi gerakan organisasi. Jika suatu organisasi tersebut didirikan dengan dasar budaya yang baik, maka organisasi tersebut senantiasa tetap bertahan di tengah zaman yang selalu mengalami perubahan. Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Padang juga memiliki budaya organisasi yang mempunyai karakteristik sendiri, sebagai sebuah organisasi yang mempunyai identitas sebagaimana organisasi lainnya. Budaya organisasi yang ada harus dijalankan dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah-kaidah sehingga akan tercapai tujuan organisasi yang sebenarnya di lingkungan BKD Kota Padang tersebut.

Berdasarkan pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan di BKD Kota Padang, masih terlihat rendahnya budaya organisasi atau belum sepenuhnya terealisasi dengan utuh di BKD Kota Padang. Masalah di BKD Kota Padang tersebut yang berkaitan dengan budaya organisasi, dapat terlihat dari fenomena yang tampak, antara lain:

1. Masih terlihat kurangnya nilai-nilai (keakraban, kepercayaan, kebersamaan, kerjasama dan kesetaraan) yang diterapkan dalam melaksanakan tugas oleh pegawai. Seperti terlihat dari nilai keakraban dan nilai kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas karena kurangnya interaksi antar sesama pegawai sehingga kerjasama yang dilakukan tidak berjalan baik, dan terkadang akan menimbulkan kesalahpahaman.
2. Masih kurangnya sikap yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas hal ini terlihat dari sikap pegawai yang kurang terbuka apabila ada kendala dalam mengerjakan tugasnya.
3. Masih kurangnya keyakinan dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas, ini terlihat adanya pegawai dalam mengerjakan tugas tidak sungguh-sungguh. Sehingga komitmen dan loyalitas dalam mengerjakan tugas tidak berjalan seperti yang diharapkan.
4. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang: (1) Budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang ditinjau dari aspek nilai-nilai. (2) Budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang ditinjau dari aspek sikap. (3) Budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang ditinjau dari aspek keyakinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang yang berjumlah 49 orang pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena semua anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*. Alat pengumpulan data adalah angket model *Skala Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

HASIL PENELITIAN

Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang di tinjau dari aspek: 1) nilai-nilai , 2) sikap, 3) keyakinan.

Dari data hasil budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dalam hal nilai-nilai secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,5 yang berada pada kategori cukup baik. Untuk skor rata-rata tertinggi terletak pada pernyataan mendapatkan pelakuan secara adil dalam pengaturan jam kerja dengan skor rata-rata adalah 3,8. Sedangkan skor yang paling rendah adalah mendukung setiap gagasan yang disampaikan pegawai lain untuk kemajuan organisasi, ikut senang atas prestasi yang ditunjukkan oleh pegawai lain dengan skor rata-rata adalah 3,2.

Dari data hasil budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dalam hal sikap secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,5 yang berada pada kategori cukup baik.. Untuk skor rata-rata tertinggi terletak pada pernyataan semua pegawai wajib meningkatkan kemampuan profesional dengan skor rata-rata 3,8. Sedangkan skor yang paling rendah adalah di kantor saya berteman dengan pegawai

yang ada tanpa kecuali dengan skor rata-rata 3,3.

Dari data hasil budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dalam hal sikap secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,7 yang berada pada kategori baik. Untuk skor rata-rata tertinggi terletak pada pernyataan berusaha mewujudkan tercapainya tujuan organisasi, melaksanakan tugas dengan kemampuannya yang ada secara maksimal, dengan skor rata-rata adalah 3,9. Sedangkan skor yang paling rendah adalah mendahulukan kepentingan tugas yang diberikan oleh pimpinan dari pada kepentingan pribadi dengan skor rata-rata adalah 3,4.

Data mengenai pembinaan pegawai dalam pelaksanaan tugas di Badan Kepegawaia Daerah Kota Padang dalam hal nilai-nilai, sikap dan keyakinan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1
Rekapitulasi Skor Rata-rata Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang

No.	Aspek yang diamati	Skor Rata-rata	Keterangan
1.	Nilai-nilai	3,5	Cukup Baik
2.	Sikap	3,5	Cukup Baik
3.	Keyakinan	3,7	Baik
Rata-rata		3,5	Cukup Baik

Dari Tabel di atas dapat dilihat rekapitulasi budaya organisasi di Badan Kepegawaia Daerah Kota Padang diperoleh skor rata-rata 3,5, dimana skor ini berada pada kategori cukup baik. Secara umum budaya organisasi di Badan Kepegawaia Daerah Kota Padang sudah berjalan dengan cukup baik.

PEMBAHASAN

Pembahasan dari masing-masing indikator di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang secara keseluruhan dapat dikategorikan cukup baik dengan skor rata-rata 3,5.

Hal ini terlihat dari budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dilihat dari indikator nilai-nilai berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,5. Nilai merupakan dasar tertentu, acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan. Nilai biasanya diukur berdasarkan kesadaran terhadap apa yang pernah dialami seseorang terutama pada waktu merasakan kejadian yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah, baik oleh dirinya sendiri maupun menurut anggapan masyarakat.

Menurut William (dalam Hasri, 2004: 7), nilai merupakan suatu konsepsi tentang keadaan yang diinginkan digunakan sebagai kriteria dalam memilih tingkah laku atau sebagai justifikasi tujuan dan perilaku aktual. Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Ketika berbicara tentang budaya sebuah organisasi, hal tersebut merujuk pada budaya dominannya, jadi inilah pandangan makro terhadap budaya yang memberikan kepribadian tersendiri dalam organisasi. Jika organisasi tidak memiliki budaya dominan dan hanya tersusun atas banyak subbudaya, nilai budaya organisasi sebagai sebuah variabel independen akan berkurang secara signifikan karena tidak akan ada keseragaman penafsiran mengenai apa yang merupakan perilaku semestinya dan perilaku yang tidak semestinya. Aspek makna bersama dari budaya inilah yang menjadikannya sebagai alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku.

Dilihat dari indikator sikap juga beradapada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,5. Menurut Wibowo (2003:165) sikap adalah persepsi yang dimiliki seseorang tentang sesuatu dan hal itu mempengaruhi cara seseorang berperilaku. “Dalam sebuah organisasi, sikap bersifat sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena sikap adalah perilaku atau tindakan yang akan dilakukan seseorang terhadap tugas yang akan dikerjakannya. Sikap yang ideal yang harus dimiliki pegawai adalah sikap yang bersifat dinamis dan adaptif yaitu sikap yang fleksibel terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal.

Sedangkan dilihat dari indikator keyakinan dapat dikategorikan baik dengan skor rata-rata 3,7. Keyakinan adalah sikap tentang cara bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi. Menurut Davis dalam (Tika, 2006: 36) mengemukakan bahwa dalam budaya organisasi terdapat dua macam keyakinan yaitu: 1) keyakinan bimbingan yakni menentukan visi, misi dan nilai-nilai dasar organisasi, 2) keyakinan harian yakni mencirikan cara kegiatan dalam organisasi harus dilakukan cara pengambilan keputusan, cara berkomunikasi, dan cara kontrol dilakukan. Sedangkan menurut Wibowo (2005: 188), “keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang, dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan syah”. Keyakinan yang ideal dimana memiliki sifat yang kuat, dinamis, dan adaptif dalam organisasi tersebut. Keyakinan pegawai tergambar dari komitmen, loyalitas, dan dedikasi yang dimiliki oleh semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi, karena budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, dan juga sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, serta sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal, sehingga budaya yang ada dalam suatu organisasi tersebut akan terjaga dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dilihat dari indikator nilai-nilai berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,5.
2. Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dilihat dari indikator sikap berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,5.
3. Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dilihat dari indikator keyakinan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,7
4. Hasil keseluruhan dari budaya organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang sudah berjalan dengan cukup baik baik, dapat dilihat dari skor rata rata 3,5.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan lagi budaya organisasi yang ada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang yang meliputi nilai-nilai, sikap dan keyakinan sehingga dapat menjalankan budaya organisasi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang, diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga ada upaya untuk peningkatan budaya organisasi ke arah yang lebih baik dan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan tugasnya dengan lebih baik.
3. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai budaya organisasi khususnya pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasri, Salfen. 2004. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makassar: YAPMA
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2005. *Managing change pengantar menejemen perubahan*. Jakarta: Ghalia Indonesia