

Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang

Nurhaida Nasution¹, Ermita², Nurhizrah³, Lusi Susanti⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Nurhaida Nasution¹, e-mail: nurhaidanasution89@gmail.com

Ermita², e-mail: ermita@fip.unp.ac.id

Nurhizrah Gistituati³, e-mail: gistituatinurhizrah@gmail.com

Lusi Susanti⁴, e-mail: lusy_mp@yahoo.com

Abstract

This research aims to obtain information about organizational culture at the Padang Industrial Training Center in terms of values in terms of: trust, cooperation, responsibility, familiarity and openness. This research is descriptive research. The population of this study were all employees at the Padang Industrial Training Center, totaling 39 employees (population research). The instrument used was a Likert scale model questionnaire that had been tested to see its validity and reliability. Data were analyzed using the mean (average) formula. The result of this research is the organizational culture at the Padang Industrial Training Center, seen from the value of (1) trust gets an average score of 4.02 (2) cooperation. Gets an average score of 4.01 (3) responsibility gets. score. average 3.92 (4) familiarity got. average score 3.76 (5) openness got an average score of 3.9. So the Organizational Culture at the Padang Industrial Training Center is in the good category with an average score of 3.92

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang budaya organisasi di balai Diklat Industri Padang dilihat dari nilai dalam hal: kepercayaan, kerjasama, tanggung jawab, keakraban dan ketebukaan. Riset ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai di Balai Diklat Industri Padang yang berjumlah 39 orang pegawai (riset populasi). Instrument yang digunakan ialah angket model skala *Likert* yang telah diuji cobakan untuk melihat validitas & reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan rumus mean (rata-rata). Hasil penelitian ini yaitu budaya organisasi di Balai Diklat Industri Padang dilihat dari nilai (1) kepercayaan mendapat skor rata-rata 4,02 (2) kerjasama mendapat skor rata-rata 4,01 (3) tanggung jawab mendapat skor rata-rata 3,92 (4) keakraban mendapat skor rata-rata 3,76 (5) keterbukaan mendapat skor rata-rata 3,9. Jadi Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang berada pada kategori baik dengan jumlah skor rata-rata 3,92

Kata Kunci: Budaya; Organisasi

How to Cite: Nurhaida. N., Ermita., Nurhizrah., Susanti, L. (2022). Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(1), 15-19. doi: 10.24036/jeal.v3i1



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. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya digunakan tempat atau wadah dimana orang berkumpul bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendala dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi dapat terbentuk dikarenakan oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi & misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya. Karena memberi kontribusi yang baik hal ini dilatar belakangi oleh karakteristik suatu organisasi. Keunikan suatu organisasi dapat dipengaruhi berbagai hal antara lain, nilai, norma, cara, kebiasaan, perilaku, yang ada pada setiap diri anggota inilah yang dikatakan dengan budaya.

Budaya organisasi sebagaimana dikemukakan Zamori (Ramadani, 2006) dipersepsikan sebagai cara dari bentuk-bentuk perilaku serta simbol-simbol karakteristik organisasi. Bentuk pengaktualan budaya organisasi dapat diidentifikasi dari cara-cara bersikap, kebiasaan anggota organisasi dalam pelaksanaan tugas seseorang,

kebiasaan dan tradisi terlihat dari cara pemahaman yang terlihat dari sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Suatu organisasi yang kuat apabila nilai-nilai, norma-norma, asumsi yang ditanamkan dan dipegang teguh oleh anggota organisasi dapat melahirkan perasaan tenang, komitmen, loyalitas, memacu kerjakeras, keseragaman, sasaran dan mengendalikan perilaku anggota serta produktivitas. Pada tingkat organisasi, budaya organisasilah yang membentuk & mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan permasalahan. Fungsi budaya organisasi menurut menurut Tika, (2006) yaitu pembatas pembeda terhadap lingkungan organisasi sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi, mempromosikan stabilitas sistem sosial, sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, sebagai integrator, membentuk acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan, sebagai alat komunikasi, sebagai penghambat berinovasi.

Robbins mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dipegang teguh bersama oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut (Sutrisno, 2011) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai (*value*, keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pesoman berperilaku dan pemecahan persoalan-persoalan organisasinya. Menurut Hoy & Miskel (Gistituati, 2009) budaya organisasi mempunyai level atau tingkatan yang berbeda. Tingkatan tersebut memperlihatkan budaya sebagai manifestasi dari norma-norma. Nilai-nilai, dan asumsi-asumsi dasar yang dimana masing-masingnya muncul pada level yang berbeda tingkatan kedalam dan keabstrakannya. Budaya sebagai norma aspek budaya yang sangat kongkrit, yang bias dilihat dipermukaan adalah norma tingkah laku. Norma tingkah laku menurut Hoy dan Miskel (Gistituati, 2009:5) merupakan harapan-harapan yang muncul dari pengalaman. Norma secara langsung mempengaruhi tingkat budaya organisasi. Norma menyediakan suatu cara yang jelas untuk membantu orang memahami tentang suatu ini dikomunikasikan kepada para anggota organisasi lewat cerita dan upacara sehingga memungkinkannya untuk dilihat & dijadikan contoh tentang apa yang dipegang teguh oleh organisasi. Norma ini meliputi orang berpakaian dan berbicara, cara merepon terhadap pimpinan dan konflik, tekana dan juga cara orang menyampikannya antara kepentingan organisasi. Kemudian menurut (Gistituati, 2009) nilai ialah konsep tentang apa yang diinginkan. Nilai-nilai biasanya didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan oleh orang yang ada dalam organisasi tersebut dapat berhasil dengan baik mencapai tujuan. Nilai bersama ini diidentifikasikan sebagai karakter dasar dari organisasi dan memberi organisasi suatu rasa identitas. Dalam buku Ouchi (Gistituati, 2009) berpedapat bahwa kesuksesan dan keefektifan perusahaan ialah dikarenakan berfungsinya budaya organisasi yaitu nilai-nilai tentang keakraban, kepercayaan, kebersamaan, kerjasama dan kesetaraan yang dimiliki dan dipegang bersama oleh orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Organisasi mempunyai budaya yang kuat yaitu adanya keyakinan dan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh para anggotanya dan dijadikan pedoman dalam bertingkah laku akan membuat organisasi menjadi lebih efektif. Budaya sebagai asumsi dasar diciptakan ditemukan atau dikembangkan oleh organisasi sebagai suatu pelajaran untuk mengatasi persoalan beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan persoalan pengintegrasian internal. Pola ini diterapkan dan bekerja dengan baik sehingga bias dianggap valid yang benar untuk menerima, memikirkan, dan merasakan dalam kiatannya dengan persoalan tersebut. Berdasarkan pandangan tersebut kunci untuk memahami budaya organisasi ialah dengan mengurangi asumsi-asumsi dasar dan menemukan bagaimana asumsi dasar tersebut pas untuk semua dalam mengembangkan suatu pola asumsi budaya dan paradigma. Asumsi dasar menurut Dyer (Gistituati, 2009) adalah dasar pikiran atau premis tentang hakikat hubungan antar manusia, kebenaran dan realitas serta lingkungan. Apabila dasar tentang hakikat manusia, secara konseptual dan jelas atau pasti, maka organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat.

Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi harus diarahkan pada terciptanya *achievement culture* yaitu budaya yang mendorong dan menghargai kinerja. Victor S.L Tan, (Wibowo, 2010) budaya organisasi dianggap penting karena berpengaruh pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh personil kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan kantor. Di Balai Diklat Industri Padang memiliki budaya organisasi yang mempunyai karakteristik tersendiri, sebagai sebuah organisasi kantor yang mempunyai identitas sebagaimana organisasi lainnya. Organisasi yang ada harus dijalankan dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah-kaidah sehingga tercapai tujuan organisasi yang sebenarnya di lingkungan kantor tersebut. Namun masih ditemukan beberapa fenomena terkait nilai budaya organisasi di Balai Diklat Industri Padang, seperti: masih ditemukan kurangnya kepercayaan yang diberikan pegawai dalam melaksanakan tugas, kurangnya kerjasama yang dianut personil yang ada di kantor, masih ada sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab, kurangnya rasa kekeluargaan antar personil yang ada di kantor, masih ada sebagian yang tidak terbuka apabila menghadapi kendala dalam mengerjakan tugas di kantor.

Adapun tujuan riset ini adalah untuk memperoleh informasi tentang budaya organisasi di Balai Diklat Industri Padang yang dilihat dari aspek nilai kepercayaan, kerjasama, tanggung jawab, keakraban, dan keterbukaan.

2. Metode Penelitian

Riset ini termasuk kategori riset deskriptif dengan metode kuantitatif. Riset deskriptif adalah “Riset yang mendeskripsikan suatu gejala, fakta, peristiwa, atau kejadian yg sedang terjadi atau sudah terjadi. Dngan kata lain riset deskriptif mengambil persoalan-persoalan aktual yng sedang atau sudah terjadi dan diungkapkan sebagaimana adanya tanpa manipulasi”. Populasi dari riset ini adalah semua pegawai di Balai Diklat Industri Pdg yng berjumlah 39 orang pegawai. Instrument riset ini adalh angket model skala *Likert* yang telah diuji cobakan validitas dan reliabilitasnya. Validitas angket ditentukan dengan bantuan computer dengan program SPSS (*Statistikal Package and Science*). Reliable dengn menggunakan taraf kepercayaan 95%. Setelah diiperoleh valid dan reliabelnya instrument barulah angket diisebarkan kepada reponden kemudian tingkat analisis data diambil dengan mencari rata-rata (*mean*).

3. Hasil

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Rekapitulasi Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang

No	Indikator Budaya Organisasi	Jumlah skor rata rata	Kategori
1	Kepercayaan	4,02	Baik
2	Kerjasama	4,01	Baik
3	Tanggung jawab	3,92	Baik
4	Keakraban	3,76	Baik
5	Keterbukaan	3,9	Baik
Rata-rata		3,92	Baik

Tabel diatas dapat dilihat bahwa skor rata rata tertinggi dari Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang adalah nilai kepercayaan dengan kategori baik (4,02). Sedangkan skor rata-rata terendah adalah nilai keakraban dengan kategori baik (3,76). Secara keseluruhan Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang rata-rata 3.92 dengan kategori baik.

4. Pembahasan

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai bahwa nilai kepercayaan di Balai Diklat Industri Padang dengan skor rata rata 4.02 berada pada kategori baik. Penyebab rendahnya pernyataan pegawai mematuhi peraturan kantor secara konsisten disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Seharusnya pegawai mengikuti peraturan yang ada dikantor sesuai dengan pengaturan yang telah ditentukan karena peraturan tersebut sudah disetujui bersama. Peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Menurut (Haryani, 2013) sikap perorangan atau atau kelompok yg menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah pemerintah dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu tindakan seandainya tidak ada perintah berarti dengan adanya disiplin kerja maka dapat mencegah terjadinya pelanggaran terhadap semua ketentuan yg berlaku. Jika pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai peraturan berarti pegawai itu melaksanakan tugasnya dengan kerelahan hati sesuai dengan aturan yang ada sehingga mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dengan sesungguhnya. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Untuk itu diharapkan kepada pegawai untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai bahwa nilai kerjasama di Balai Diklat Industri Padang dengan skor 4.01 berada pada kategori baik. Penyebab rendahnya pernyataan pegawai memahami perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam kerjasama disebabkan karena rasa saling memahami masih kurang untuk menciptakan kerjasama dalam budaya organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan (Ermita, 2012) dimana dengan adanya hubungan antar manusia yang baik tercipta saling pengertian dan kerjasama yang baik antar personil yang selanjutnya akan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya memahami seseorang satu sama lain, memahami apa yang dirasakan, apa yang dilakukan. Ketika rasa saling memahami itu muncul dari diri sendiri maka akan memahami apa yang dirasakan dan turut membantu dan berusaha untuk menyakinkan. Adapun cara memahami orang lain yaitu, menerima seseorang apa adanya, berdebat apabila diperlukan, jangan berharap, ubah kebiasaan bukan orangnya, percaya dengan orang tersebut, jangan menyembunyikan apapun. Kerjasama dibangun atas dasar adanya saling memahami dan kritikan yg membangun maka akan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai bahwa nilai tanggung jawab di Balai Diklat Industri Padang mendapatkan skor 3.92 berada pada kategori baik. Penyebab rendahnya pernyataan pegawai menerapkan kejujuran dalam menjalankan tugas baik pribadi maupun tim disebabkan pegawai belum bisa jujur terhadap tanggung jawabnya dapat dilihat dari menyelesaikan tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya.

Kejujuran ialah salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktivitas salah satunya adalah jujur saat bekerja. Manfaat memiliki sikap jujur yaitu memperoleh kepercayaan dari rekan

kerja, membentuk karakter pada diri, membentuk pribadi lebih bertanggungjawab (Syam, 2014) mengemukakan bahwa “tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari sikap tanggung jawab serta kesadaran yang tinggi yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang benar terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab juga berani berbuat sebagai perwujudan kesadaran kewajibannya. Orang yang bertanggung jawab ialah orang yang berani menanggung resiko atas semua yang menjadi tanggung jawabannya.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai bahwa nilai keakraban di Balai Diklat Industri Padang dengan skor 3.76 berada pada kategori baik. Penyebab rendahnya pernyataan pegawai lain mau membantu tugas apabila pegawai berhalangan ke kantor disebabkan suasana di kantor kurang harmonis sehingga pegawai merasa tidak senang dan tidak membantu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Syam, 2014) keakraban adalah pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi, jika kebersamaan dalam organisasi hilang pemaksaan bersama tentang nilai, pandangan hidup berorganisasi juga hilang. Keakraban perlu ditingkatkan dengan cara menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling membutuhkan sehingga memunculkan rasa peduli terhadap masalah yang sedang dihadapi oleh rekan kerja. Dengan demikian satu sama lain seolah olah turut merasakan jika mereka berada pada posisi tersebut sehingga muncul keinginan untuk membantu sesama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Hendaknya pimpinan memperhatikan pegawai-pegawai yang mengalami kesulitan didalam bekerja dan memberikan arahan kepada pegawai tersebut. Karena didalam kantor sangat diperlukan kebersamaan agar tercipta suasana kantor yang harmonis sehingga pegawai merasa senang dan terbantu dalam melaksanakan tugas.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai bahwa nilai keterbukaan di Balai Diklat Industri Padang dengan skor 3.9 berada pada kategori baik. Penyebab rendahnya pernyataan pegawai memberikan informasi se jelas-jelasnya jika pegawai lain membutuhkan disebabkan kurang mampu pegawai menyampaikan informasi yang baik kepada rekan kerjanya. Cara menyampaikan informasi yang baik yaitu jelas, ringkas, benar, lengkap, ramah, nyata. Jalaludin Rahmat (2005:13) mengemukakan berkomunikasi efektif berarti komunikasi dan komunikasi sama-sama memiliki pengertian yang sama tentang suatu pesan, komunikasi efektif ditandai dengan adanya pengertian dapat menimbulkan kesenangan mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik dan pada akhirnya menimbulkan suatu tindakan. Keterbukaan sangat diperlukan dalam organisasi seperti memberikan informasi se jelas-jelasnya agar tidak terjadi kesalahpahaman. Tidak hanya itu keterbukaan juga dapat membantu jika merasa kesulitan dalam bekerja sehingga dapat dicarikan jalan keluar secara bersama-sama Budaya organisasi dalam aspek keterbukaan ini dapat ditingkatkan dengan memperbaiki keterbukaan yang sudah ada selama ini, seharusnya pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan sesama pegawai saling terbuka dan meningkatkan toleransi terhadap sesama, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman untuk meningkatkan budaya organisasi yang kondusif.

5 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi di Balai Diklat Industri Padang dapat diambil kesimpulan yaitu nilai kepercayaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,02, kerjasama berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,01, tanggung jawab berada pada kategori dengan skor rata-rata 3,92, keakraban berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,76, keterbukaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,9. Secara keseluruhan budaya organisasi di Balai Diklat Industri Padang, yang dilihat dari nilai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,92. Artinya Budaya Organisasi di Balai Diklat Industri Padang sudah terlaksana dengan baik. Saran yang diberikan penulis dalam kesimpulan di atas yaitu diharapkan kepada kepala Balai Diklat Industri Padang untuk dapat meningkatkan lagi pengawasan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas di kantor. Bagi pegawai diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan Budaya Organisasi yang ada di Balai Diklat Industri Padang yaitu mematuhi peraturan telah disepakati bersama, memahami orang lain, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, jujur dalam melaksanakan tugas, dan terbuka dalam menyampaikan informasi. Dan bagi pembaca dan peneliti yaitu, disarankan agar meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan budaya organisasi, selain itu disarankan juga agar menggunakan metode baru dalam upaya melakukan penelitiannya.

Daftar Rujukan

- Ermita, 2012. *Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Vol XII No. 2 Hal 70-76
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP PRESS
- Mukhlis Syam. 2014. *Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS)*. Bahana Manajemen Pendidikan Vol 2 No. 1 Hal 420-831

- Ramadani.2006.*Kontribusi Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja di Universitas Negeri Padang (tesis)*. Padang
- Rosi Haryani.2013.*Didiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang*. Bahana Manajemen Pendidikan Vol 1 No. 1 Hal 204-461
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo.2010.*Budaya Organisasi*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.