

Budaya Organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang

Alrima Charnevi 1, Syahril 2, Irsyad 3, Lusi Susanti 4

¹Universitas Negeri Padang 1, ²Universitas Negeri Padang 2

Alrima Charnevi¹, e-mail: Alrimacharnevi26@gmail.com

Syahril², e-mail: Syahril@fip.unp.ac.id

Irsyad³, e-mail: Irsyad@fip.unp.ac.id

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

Abstract

The purpose of this research is knowing about the organizational culture in Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang. The methods of this research is quantitative descriptive. Data collection using primary data obtained from questionnaires with measurement instruments using the Likert scale. The result of the questionnaires have been tested for validity and reliability. The population of this study were all employees of Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang. The technique used is proportionate random sampling with a total sample is 38 employees. The result showed that the organizational culture at Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang is already in the strong category because it gets an average score of 3.84

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang budaya organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang . Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Proses akumulasi data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner/angket dengan instrumen pengukuran menggunakan skala likert. Perolehan hasil kuesioner tersebut sudah lulus uji validitas dan reliabilitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang. Teknik yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling* dan total sampel 38 pegawai. Dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa Budaya Organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang sudah tergolong ke dalam kategori kuat karena memperoleh skor rata-rata 3,84.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pegawai

How to Cite: Charnevi, Alrima 1, Syahril 2, Irsyad 3, Lusi Susanti 4. 2021. Budaya Organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang. Journal Educational Administration and Leadership, Vol (N): pp. XX-XX, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



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

Organisasi merupakan suatu media yang terdapat dua orang atau lebih berkelompok, berkolaborasi secara masuk akal dan terstruktur, dalam mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Organisasi pemerintah atau organisasi publik memiliki tujuan utama yaitu proses menaikan taraf hidup masyarakat lewat pemberian pelayanan yang maksimal ke masyarakat yang menjadi pemilik keperluan. Salah satu bentuk organisasi pemerintah adalah Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang yang bergerak dalam bidang pelaksanaan kegiatan pengendalian SDA pada bagian sungai mulai dari perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air serta pengelolaan drainase utama perkotaan. Kegiatan tersebut berdasarkan kepada Permen PUPR RI Nomor 20/PRT/M/2016 yang di dalamnya terdapat beberapa bagian bidang-bidang pekerjaan, salah satunya yaitu SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air IAKR dengan memanfaatkan SDM yang potensial.

SDM yang mumpuni dalam sebuah organisasi terwujud dari pribadi-pribadi yang mempunyai budaya serta motivasi yang tidak sama. Pertemuan dari berbagai karakter, latar belakang dan motivasi individu di dalam organisasi yang berbeda-beda ini akan menentukan bagaimana mereka membentuk ikatan baik secara pribadi maupun berkelompok dalam berperilaku. Ikatan itu pada masa tertentu akan menciptakan sebuah kewajaran bersama bahkan menciptakan suatu budaya di dalam organisasi.

Budaya organisasi dimaknai sebagai acuan kebiasaan, lambang, etiket dan mitos-mitos memiliki peran sebagai pengikat dan mempersatukan organisasi serta terus meningkat. Penanaman budaya yang baik pada organisasi ini menjadi penting karena dengan adanya budaya yang kuat bisa menolong organisasi dalam proses pencapaian target yang ditetapkan, sebagaimana pendapat Deal dkk dalam (Sutrisno, 2011) organisasi yang memiliki budaya yang teguh dan baik akan berdampak kepada tingkah laku juga ketepatan kerja organisasi, serta mampu mengendalikan setiap warga organisasi dalam mengerjakan nilai budaya dan semua kegiatan yang dilaksanakan diserahkan kepada tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hal ini berarti unsur budaya memiliki arti penting bagi individu ketika menjalankan dan mengelola organisasi guna memperoleh tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi bisa dikatakan mempunyai budaya yang kuat jika kepercayaan, aturan dan asumsi ditanamkan dan ditaati oleh anggota organisasi menumbuhkan rasa komitmen, loyalitas dan rasa keseragaman serta dapat mengendalikan perilaku anggota organisasi dalam bekerja (Edi, Moeherton Si, 2012).

Berkaitan dengan upaya membentuk budaya organisasi yang kuat, maka peneliti tertarik untuk meneliti sebuah organisasi pemerintahan yaitu Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang. Budaya organisasi tersebut terdiri dari dua sub variabel dengan masing-masing indikator yaitu sub variabel elemen lunak organisasi yang terdiri dari *Shared Value* (nilai-nilai), *Staff* (pegawai), *Style* (gaya kepemimpinan), dan *Skill* (kemampuan) selanjutnya sub variabel elemen keras organisasi yang meliputi *Strategy* (strategi), *Structure* (struktur) juga *System* (sistem).

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif deskriptif bertujuan untuk mengetahui tentang budaya organisasi yang ditanamkan oleh suatu organisasi. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu instrumen dalam bentuk kuesioner/angket. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Skala likert berguna untuk menilai perilaku, pandangan, dan tanggapan seseorang ataupun kelompok orang terkait gejala sosial. faktor kemudian dijelaskan membentuk indikator, lalu indikator akan menjadi acuan dalam merumuskan isi kuesioner berbentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012).

2.1. Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel dari riset ini memakai teknik *Proportionate Stratified random Sampling* yang memperoleh total sampel menjadi 38 pegawai.

2.2. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini yaitu analisis bahan yang berdasar rekapitulasi dan penilaian variabel bersamaan dengan penjabaran dari hasil yang sudah didapatkan memakai perhitungan statistik. Data penelitian yang digunakan telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas dimana instrumen diukur memakai bantuan program SPSS 20.00 pada *corrected item-total correlation*.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan pengolahan data penelitian mengenai Budaya Organisasi di BWS Sumatera V SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Ws. IAKR Padang yang disajikan sesuai dengan masing-masing indikator sebagai berikut:

3.1. Hasil

3.1.1 *Shared Value* (Nilai-nilai)

Data menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item menunjukkan kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk item saya menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT dengan perolehan angka 4,13. Sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh pada item Saya menasehati jika ada kolega yang berkelakuan kurang baik di kantor dengan perolehan angka 3,55. Secara keseluruhan, skor rata-rata *Shared Value* (nilai-nilai) yang berlaku pada organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PIPA Ws IAKR dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari adalah 3,89 yang mana dengan perolehan skor ini berada pada kategori kuat.

3.1.2 *Skills* (Kemampuan)

Data menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item menunjukkan kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk item saya memberikan seluruh pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki guna pengembangan organisasi dengan perolehan angka 4,13. Sedangkan skor rata-rata

terendah diperoleh untuk item saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan perolehan angka 3,55. Secara keseluruhan, skor rata-rata *Skill*(kemampuan) pegawai yang ada di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR menggambarkan budaya organisasi yang kuat dengan perolehan angka 3,90.

3.1.3 *Style* (Gaya Kepemimpinan)

Data menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item menunjukkan budaya organisasi pada kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk item pimpinan mempunyai kemampuan pengawasan yang baik terhadap bawahannya dengan perolehan angka 3,97. sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh untuk item pimpinan menunjukkan kepeduliannya kepada pegawai sehingga pegawai merasa diakui sebagai bagian dari organisasi dengan perolehan angka 3,61. Secara keseluruhan, skor rata-rata *Style* (gaya kepemimpinan) yang terdapat pada organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR dengan perolehan angka 3,86 berada pada kategori kuat. Artinya budaya organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR menggambarkan adanya budaya organisasi yang kuat.

3.1.4 *Staff* (Pegawai)

Data menunjukkan bahwa skor rata-rata dari semua item menunjukkan kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk item saya tidak pernah merasa terbebani atas kebijakan dan perubahan-perubahan yang diterapkan dengan perolehan angka 3,92. Sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh untuk item saya melakukan tugas berpedoman kepada aturan yang telah dibuat dengan perolehan angka 3,63. Secara keseluruhan, skor rata-rata pada aspek *Staff* (pegawai) yang ada di organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR memperoleh angka 3,82 berada pada kategori kuat. Yang artinya budaya organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR jika dilihat dari aspek *Staff* (pegawai) yang ada di organisasi sudah menggambarkan budaya organisasi yang kuat

3.1.5 *Strategy* (Strategi)

Data menunjukkan bahwa skor rata-rata pada semua item berada pada kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi diperoleh untuk item visi dan misi organisasi menggambarkan tujuan organisasi untuk masa depan bukan hanya masa sekarang dengan perolehan angka 4,00. Sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh untuk item pimpinan memberikan arahan kepada pegawai sebelum memulai suatu pekerjaan dengan perolehan angka 3,58. Secara keseluruhan, skor rata-rata aspek *Strategy* (strategi) yang ada pada organisasi memperoleh angka 3,76 yang berada pada kategori kuat. Artinya Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR sudah memiliki budaya organisasi yang kuat.

3.1.6 *Structure* (Struktur)

Data menunjukkan bahwa skor rata-rata pada keseluruhan item berada pada kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi yang diperoleh terdapat pada item dalam struktur organisasi pada kantor ini sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan dengan perolehan angka 3,82. Sedangkan skor rata-rata terendah diperoleh untuk item pimpinan melakukan rotasi jabatan setiap tahun agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya dengan perolehan angka 3,58. Secara keseluruhan, skor rata-rata yang diperoleh dalam aspek *Structure* (struktur) organisasi adalah 3,72 yang tergolong kategori kuat. Artinya di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR sudah memiliki budaya organisasi yang kuat

3.1.7 *System* (Sistem)

Data menunjukkan skor semua item berada pada kategori kuat. Skor rata-rata tertinggi terdapat pada item organisasi memiliki kebijakan prosedur yang jelas mengenai kepegawaian, pengembangan, penilaian prestasi dan kompensasi pada pegawai dengan perolehan angka 4,08. Kemudian, nilai rata-rata terkecil diperoleh di item organisasi memberikan sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada dengan perolehan angka 3,74. Secara keseluruhan, skor rata-rata aspek *System* (sistem) organisasi menunjukkan kategori kuat dengan perolehan angka 3,94 yang berada pada kategori kuat. Artinya Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR sudah memiliki budaya organisasi yang kuat.

Tabel 1.
Hasil Analisis Pengolahan Data Budaya Organisasi

No.	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	<i>Shared Value</i> (Nilai-nilai)	3.89	Kuat
2	<i>Skills</i> (Kemampuan)	3.90	Kuat

3	<i>Style</i> (Gaya Kepemimpinan)	3.86	Kuat
4	<i>Staff</i> (Pegawai)	3.82	Kuat
5	<i>Strategy</i> (Strategi)	3.76	Kuat
6	<i>Structure</i> (Struktur)	3.72	Kuat
7	<i>System</i> (Sistem)	3.94	Kuat
RATA-RATA		3.84	Kuat

3.2. Pembahasan

3.2.1. *Shared Value* (Nilai-nilai)

budaya organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PJPA WS IAKR dilihat dari aspek *Shared Value* (nilai bersama) yang berlaku dalam organisasi menggambarkan budaya organisasi yang kuat, karena memperoleh nilai 3,84. Ini menggambarkan sebagian karyawan sudah menerapkan nilai bersama di dalam organisasi sehingga tercipta budaya organisasi yang kondusif.

Data penelitian menjelaskan kalau nilai bersama yang berlaku di organisasi, item yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu saya menganggap pekerjaan yang saya lakukan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, berarti sebagian besar pegawai sudah menanamkan nilai ibadah yang ada di dalam organisasi dengan baik, sehingga pegawai menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Sedangkan skor rata-rata terendah yang diperoleh yaitu pada item saya menegur apabila terdapat rekan kerja yang beretika tidak sesuai di kantor. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai terlihat masih kurangnya kesadaran atau kesediaan pegawai untuk menegur sesama rekan kerjanya jika ada ada beretika tidak sesuai di kantor.

Pada dasarnya yang menjadi atribut kunci dari budaya organisasi yaitu nilai-nilai bersama diterapkan di dalam organisasi itu. Karena nilai-nilai yang dianut bersama diibaratkan sebagai lem yang menggabungkan berbagai unsur di dalam organisasi. Sesuai dengan pendapat Pascale dalam (Tika, 2008) mengatakan *Shared Value* merupakan suatu cara untuk memberikan arah bagi para karyawan agar dapat terarah ke tujuan-tujuan yang benar.

Oleh karena itu pimpinan dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk menanamkan nilai-nilai bersama yang ada di organisasi karena untuk mencapai tujuan organisasi perlu nilai-nilai bersama berperan penting sebagaimana pendapat Miller dalam (Sutrisno, 2011).

3.2.2. *Skills* (Kemampuan)

Data mengenai Budaya organisasi dilihat dari aspek *Skill* (kemampuan) memperoleh skor rata-rata 3,90 yang menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada sudah tergolong kuat. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.

Item yang mendapatkan skor tertinggi ialah saya memberikan seluruh pengetahuann dan kemampuan yang saya miliki guna pengembangan organisasi. Sedangkan yang mendapatkan skor terendah terdapat pada item saya berusaha mencapai target kerja yang sudah ditetapkan.

Data ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang mau memberikan seluruh kemampuannya guna pengembangan organisasi namun tidak dengan penyelesaian target kerja sehingga berakibat pada efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2011) yang mengatakan, bahwa sebuah organisasi dikatakan mencapai efektifitas apabila telah terlepas dari kriteria ketidakefektifan.

Karena budaya organisasi dipengaruhi oleh efektifitas organisasi yang ada keterlibatan anggota organisasi di dalamnya. Hendaknya semua pegawai bekerja sama dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sehingga budaya yang tercipta menjadi sangat kondusif.

3.2.3. *Style* (Gaya Kepemimpinan)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dilihat dari aspek *Style* (gaya kepemimpinan) mendapatkan skor rata-rata 3,89 berarti sudah tergolong ke dalam kuat.

Data yang mendapat skor tertinggi adalah item pimpinan mempunyai kemampuan pengawasan yang baik terhadap bawahannya. Hal ini berarti sebagian besar pegawai menganggap pimpinan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga item ini mendapat perhatian dari pegawai. karena suatu organisasi akan berjalan secara terus menerus dari waktu ke waktu dengan banyak kesalahan yang terjadi, maka dari itu diperlukan fungsi pengawasan yang baik dari gaya kepemimpinan. Melalui pengawasan apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan program, pembagian tugas dan tanggung jawab hingga evaluasi senantiasa dalam pemantauan diharapkan selalu berada dalam ketentuan.

Sedangkan skor terendah pada item pimpinan menunjukkan kepeduliannya sehingga pegawai merasa diakui menjadi bagian dari organisasi. data menunjukkan bahwa sebagian pegawai menganggap bahwa pimpinan kurang memperhatikan mereka. menyatakan bahwa pembentukan

budaya selaku komponen utama manajemen, atasan bukan hanya membentuk aspek-aspek rasional berwujud dari organisasi, tetapi juga pencipta simbol, ideologi, bahasa dan kepercayaan.

3.2.4. *Staff* (pegawai)

Data hasil penelitian mengenai budaya organisasi dilihat dari aspek *staff* (pegawai) memperoleh skor rata-rata 3,82 yang menunjukkan budaya yang ada berada pada kategori kuat. Item yang mendapat skor tertinggi yaitu saya tidak pernah merasa terbebani atas kebijakan dan perubahan-perubahan yang diterapkan.. Sedangkan skor terendah pada item saya melaksanakan pekerjaan berorientasi pada peraturan yang ditetapkan. hal ini berarti masih ada sebagian pegawai yang kurang memperhatikan peraturan terkait pelaksanaan pekerjaan.

budaya organisasi jika dilihat dari aspek *staff* yang ada di organisasi dirumuskan sebagai manajemen SDM yang mencakup cara yang dipakai untuk membentuk manajer (pimpinan), proses interaksi, cara menciptakan nilai-nilai dasar terhadap pegawai, dan bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai. karena sumber daya manusia merupakan faktor utama berkembangnya suatu organisasi (Masfi, 2018)

3.2.5. *Strategy* (Strategi)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terkait budaya organisasi dilihat dari aspek *strategy* memperoleh angka rata-rata secara keseluruhan 3,76 yang menunjukkan budaya yang ada sudah tergolong kuat. Hal ini berarti sebagian besar pegawai sudah mengetahui strategi organisasi yang dimiliki dan agar dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat kuat.

Data yang menunjukkan item yang mendapat skor tertinggi ialah visi dan misi organisasi menggambarkan tujuan organisasi di masa depan bukan hanya masa sekarang. Berarti sebagian pegawai sudah mengetahui arah dan program organisasi untuk mengalokasikan sumber daya yang sedikit, alokasi waktu, serta pencapaian sasaran yang dirumuskan. sasaran yang bersifat strategis yaitu yang mempunyai jangkauan luas dan jangka waktu yang panjang. Kepercayaan di dalam organisasi dijadikan sebagai acuan dalam merumuskan misi organisasi yang seterusnya digunakan untuk menyusun kebijakan strategis organisasi. (Sembiring, 2012), mengatakan bahwa tanpa adanya visi dan misi dalam sebuah organisasi maka sebenarnya tidak ada aktivitas organisasi karena visi organisasi adalah gambaran jauh ke depan sedangkan misi organisasi adalah penjabaran visi menjadi kenyataan.

Sedangkan item yang mendapat skor rata-rata terendah ialah pimpinan memberikan arahan kepada pegawai sebelum memulai pekerjaan. Data menunjukkan bahwa pegawai kurang mendapatkan arahan mengenai apa yang hendak dilakukan. Strategi adalah program atau prosedur kerja dengan memanfaatkan sumber daya kantor yang langka agar cepat lambat mencapai sasaran yang dirumuskan. Mintzberg *et al* dalam (Tika, 2008) menyatakan bahwa pada hakikatnya strategi organisasi digolongkan menjadi dua bagian yaitu strategi *deliberate* yang berarti strategi yang terealisasi dari sebagian strategi yang sengaja ditanamkan oleh pimpinan puncak yang berfokus pada kontrol, dan strategi *emergent* yang berarti strategi yang muncul dari pegawai, namun tidak ada dalam strategi yang sudah ditetapkan oleh pimpinan puncak yang berfokus pembelajaran.

3.2.6. *Structure* (Struktur)

Hasil pengolahan data penelitian terkait budaya organisasi dilihat dari aspek *structure* sudah tergolong kedalam kategori kuat karena memperoleh nilai rata-rata 3,72. Nilai tertinggi yang diperoleh pada indikator struktur ialah terdapat pada item Dalam struktur organisasi pada kantor ini sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan. Hal ini berarti sebagian besar pegawai sudah mengetahui batas wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan demi pengembangan organisasi. Sedangkan skor rata-rata terendah ialah pada item pimpinan melakukan rotasi jabatan setiap jabatan setiap tahun agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Hal ini berarti pimpinan melakukan rotasi jabatan bukan hanya untuk mengurangi kejenuhan pegawai tetapi berlandaskan kepada kebutuhan organisasi maupun prestasi kerja dari pegawai.

Struktur organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk budaya organisasi yang kondusif, sesuai dengan pendapat Robbin dalam (Masfi, 2018) yang mengemukakan enam komponen inti yang harus diamati dalam merancang struktur organisasi ialah spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi serta formalisasi. Struktur organisasi bisa dikatakan tentang pembagian, pengelompokkan, serta pengkoordinasian secara resmi. Struktur merupakan penghubung antara indikator satu dengan indikator lainnya.

3.2.7. *System* (Sistem)

Data hasil penelitian tentang budaya organisasi dilihat dari aspek *system* sudah tergolong ke dalam kategori kuat karena mendapatkan nilai 3,94. Ini menggambarkan kalau sebagian karyawan telah mengetahui prosedur yang mengatur aktivitas organisasi, sehingga budaya yang tercipta menjadi lebih kondusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek sistem organisasi yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi terdapat pada item organisasi memiliki kebijakan prosedur yang jelas mengenai kepegawaian, pengembangan, penilaian prestasi dan kompensasi kepada pegawai. Sedangkan item yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah organisasi memberikan sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada. Ini berarti masih terdapat beberapa pegawai yang masih melakukan pelanggaran namun tidak dikenakan sanksi yang berarti oleh organisasi atau pimpinan.

Sistem dalam suatu organisasi meliputi sistem informasi sampai pada sistem yang berhubungan dengan lingkungan eksternal organisasi. Sistem dibutuhkan guna membantu pelaksanaan strategi dan struktur pada organisasi secara benar. Dengan adanya sistem, karyawan terdorong untuk mengerjakan tugasnya yang menjadi komponen dari semua tugas organisasi. Sejalan dengan pendapat (Masfi, 2018) yang menyatakan sistem berkaitan dengan budaya organisasi karena sistem ialah salah satu alat dalam mengatur anggota organisasi untuk memelihara dan mengembangkan nilai-nilai dan keyakinan bersama

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Budaya Organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PIPA WS IAKR Padang, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PIPA WS IAKR dilihat dari aspek *Shared Value* (Nilai-nilai) yang berlaku di organisasi berada pada kategori Kuat dengan skor rata-rata 3.89. Aspek *Skill* (Kemampuan) pegawai di organisasi tergolong Kuat dengan skor 3.90. Aspek *Style* (Gaya Kepemimpinan) organisasi berada pada kategori Kuat dengan perolehan skor rata-rata 3.86. Aspek *Staff* (Pegawai) organisasi sudah tergolong kuat dengan skor rata-rata 3.82. Aspek *Strategy* (Strategi) organisasi berada pada kategori Kuat dengan skor rata-rata 3.76. Aspek *Structure* (Struktur) organisasi berada pada kategori Kuat yang memiliki skor 3.72. Aspek *System* (Sistem) berada pada golongan Kuat dengan perolehan nilai 3.94. ini menggambarkan kalau Budaya organisasi di Balai Wilayah Sungai Sumatera V SNVT PIPA WS IAKR sudah tergolong kedalam kategori kuat, namun masih terdapat beberapa kekurangan dan diharapkan budaya organisasi menjadi hal mendapat perhatian warga organisasi serta dapat ditingkatkan untuk masa yang akan datang.

Daftar Rujukan

- Edi, Moehersono Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Masfi, A. (2018). *Analisis Efektivitas Organisasi dengan Pendekatan Model McKinsey 7s Framework Terhadap Kinerja Puskesmas di Kabupaten Sampang*. http://repository.unair.ac.id/77019/2/TKP_26_18_Mas_a.pdf
- Sembiring, M. (2012). *Budaya & Kinerja Organisasi; Perspektif Organisasi Pemerintah*. Fokusmedia.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Tika, M. P. (2008). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. In *Bumi Aksara*.