

**BUDAYA ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan*



DEFIRA

NIM 14002048

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

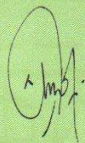
**BUDAYA ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA PADANG**

Nama : Defira
Nim/Bp : 14002048/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2018

Disetujui Oleh:

Ketua jurusan / prodi



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

Pembimbing



Dr. Rifma, M.Pd
Nip. 19650312 199001 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Budaya Organisasi Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota
Padang
Nama : Defira
Nim/Bp : 14002048/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

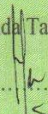
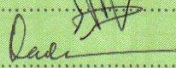
Padang, Agustus 2018

Tim Penguji,

Nama

1. Ketua : Dr. Rifma, M.Pd
2. Anggota : Drs. Irsyad, M.Pd
3. Anggota : Dr. Hadiyanto, M.Ed

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Defira

Nim/ Bp : 14002048/ 2014

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Budaya Organisasi Bapan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dalam kesadaran sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2018

Saya yang menyatakan,



Defira

NIM. 14002048

ABSTRAK

Defira. 2018. Budaya Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang budaya organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang yang ditinjau dari: 1) Inovasi dan pengambilan risiko, 2) Orientasi tim, 3) Keagresifan, 4) Norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang sebanyak 54 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket dalam bentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban yang telah valid dan reliabel. Data dianalisa dengan menggunakan rumus rata-rata (mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Inovasi dan pengambilan risiko pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,67. 2) Orientasi tim pegawai di BKPSDM Kota Padang berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,52. 3) Keagresifan pegawai di BKPSDM Kota Padang berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,55. 4) Norma-norma yang berlaku dalam organisasi di BKPSDM Kota Padang berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,53.

Secara keseluruhan budaya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 3,57.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada pucuk pimpinan umat islam sedunia yakni Nabi besar Muhammad SAW yang telah menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah ke zaman yang berilmu pengetahuan, moral, dan etika. Sehingga dengan perjuangan dan pengorbanan beliau kita dapat merasakan manisnya iman dan ilmu. Skripsi yang berjudul “Budaya Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang” diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan mata kuliah skripsi dalam rangka mencapai gelar sarjana pendidikan strata 1 (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga terselesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Rifma, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik moril maupun materil dalam menyelesaikan studi S1.
7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2014 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya.

Padang, Juli 2018

Penulis,

Defira

Nim. 14002048/2014

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Pertanyaan Penelitian.....	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2. Pentingnya Budaya Organisasi.....	12
3. Ciri-Ciri Budaya Organisasi Kuat/Lemah	15
4. Fungsi Budaya Organisasi	17
5. Manfaat Budaya Organisasi	18
6. Indikator Budaya Organisasi	19
B. Kerangka Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
C. Instrumen dan Pengembangannya.....	34

D. Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Penarikan Indikator Budaya Organisasi Menurut Para Ahli.....	24
Tabel 2. Populasi pegawai di BKPSDM Kota Padang	34
Tabel 3. Deskripsi Data Inovasi dan Pengambilan Risiko Pegawai di BKPSDM Kota Padang.....	41
Tabel 4. Deskripsi Data Orientasi Tim pegawai di BKPSDM Kota Padang.	43
Tabel 5. Deskripsi Data Keagresifan pegawai di BKPSDM Kota Padang.....	45
Tabel 6. Deskripsi Data Norma-norma yang berlaku dalam organisasi di BKPSDM Kota Padang.....	47
Tabel 7. Rekapitulasi Skor Rata-rata Budaya Organisasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	67
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian	68
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket	69
Lampiran 4. Angket Penelitian	70
Lampiran 5. Data Mentah Uji Coba di BKD Sumbar	73
Lampiran 6. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman	74
Lampiran 7. Tabel Nilai-nilai r Product Moment	75
Lampiran 8. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian	76
Lampiran 9. Data Mentah Hasil Penelitian di BKPSDM Kota Padang	81
Lampiran 10. Surat Izin Uji Coba	82
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	83
Lampiran 12. Surat Rekomendasi Uji Coba.....	84
Lampiran 13. Surat Rekomendasi Penelitian	85
Lampiran 14. Surat Balasan Uji Coba	86
Lampiran 15. Surat Balasan Penelitian.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah yang menjadi tempat orang-orang berkumpul dalam melaksanakan kegiatan secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berkembang melebihi organisasi lain walau organisasi itu bergerak dalam bidang dan lokasi yang sama. Ini dilatar belakangi oleh karakteristik suatu organisasi. Menurut Deel & Kenedy (Gistituati, 2009: 9), organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mempunyai nilai-nilai budaya yang menjadi milik bersama dan menjadi ciri-cirinya. Ciri-ciri yang dimiliki organisasi tersebut adalah:

(1) mempunyai filosofi organisasi yang dimiliki bersama, (2) memandang individu lebih penting daripada aturan formal dan *policy* (3) adanya upacara-upacara yang membangun identitas organisasi, (4) adanya pemahaman dan olah rasa yang baik tentang aturan-aturan informal dan pengecualian-pengecualian, (5) adanya keyakinan bahwa apa yang dilakukan para karyawan adalah penting untuk yang lainnya.

Organisasi yang mempunyai budaya yang kuat, yaitu adanya keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh para anggotanya, dan dijadikan pedoman dalam bertindak laku, akan membuat organisasi menjadi lebih efektif. 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, oleh karena itu sangat diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi ini merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan

perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Sutrisno (2011: 2) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan menurut Davis (Moeheriono, 2012: 336) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Chatman dkk (Sutrisno, 2011: 24) menunjukkan pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara individu dengan organisasi dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen yang tinggi untuk terus bekerja/ tinggal di organisasi dan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Nilai budaya secara signifikan

mempengaruhi efektifitas organisasi melalui peningkatan kualitas output dan mengurangi biaya tenaga kerja.

Arti penting budaya organisasi juga dapat dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya. Secara keilmuan budaya organisasi dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan, misalnya dengan memetakan budaya organisasi dalam suatu model penelitian, sehingga dari variabel variabel yang dikaji dan dianalisis dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas atau dapat lebih menggambarkan fenomena-fenomena yang ada dalam realitasnya. Dari segi pragmatismenya dapat dilihat dari peranan budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi yaitu identitas organisasi, menyatukan organisasi, reduksi konflik, komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok, menciptakan konsistensi, dan motivasi.

Dengan memahami dan menyadari arti pentingnya budaya organisasi bagi setiap individu, maka hendaknya hal tersebut dapat mendorong para manager untuk menciptakan kultur yang menekankan pada hubungan interpersonal yang tentunya juga akan lebih menarik bagi setiap karyawan dibandingkan dengan tugas pekerjaan.

Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam

jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati.

Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat dilihat dari adanya kerawanan terhadap perpecahan, timbulnya kecurigaan dan saling tidak percaya antara anggota satu dan lainnya, lemahnya inisiatif dan disiplin pribadi, semakin tinggi sistem pengawasan yang ketat, menurunnya semangat dan motivasi kerja yang pada akhirnya, organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif. Dengan kata lain, suatu organisasi menjadi kurang mampu menyelesaikan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal.

Berdasarkan pengertian di atas, budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi kantor. Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang, juga memiliki budaya organisasi yang memberikan karakteristik tersendiri sebagai pembeda dengan organisasi lain. Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 12 Juni hingga 11 Agustus 2017 yang penulis lakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ditemukan beberapa fenomena yang menyangkut budaya organisasi sebagai berikut :

1. Beberapa pegawai masih belum tanggap terhadap program baru yang mendukung pekerjaan di kantor, hal ini dapat dilihat dari program baru

yang belum terlaksana dengan baik misalnya dalam melakukan layanan terhadap surat masuk dan surat keluar dengan menggunakan aplikasi E-Surat dan program ini hanya terlaksana dalam waktu kurang dari sebulan kemudian pegawai kembali melakukan kegiatan menerima surat secara manual.

2. Kurangnya kerja sama antar beberapa pegawai. Hal ini terlihat dari enggan nya pegawai membantu pegawai lain yang kewalahan dalam melaksanakan tugas padahal pekerjaan yang dilaksanakan cukup berat.
3. Kurangnya keagresifan beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari adanya sebagian pegawai yang terlalu santai dalam melakukan pekerjaan pada jam kerja efektif seperti kebiasaan pegawai yang suka menunda pekerjaan sehingga tugas pegawai menjadi terbengkalai dan menumpuk.
4. Masih ada beberapa pegawai yang belum menerapkan norma yang berlaku (norma kedisiplinan dan ketertiban). Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor, masih ada terlihat pegawai yang keluar masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas seperti pergi ke kantin pada saat jam kerja dan menghabiskan waktu berjam-jam dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna mengungkapkan tentang “Budaya Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai belum tanggap terhadap program baru yang terlaksana.
2. Hubungan kerjasama tim antara pegawai belum optimal.
3. Pekerjaan yang dilakukan pegawai, sering kali hanya memenuhi permintaan pimpinan saja.
4. Beberapa pegawai suka menunda pekerjaan, sehingga tugas pegawai menjadi terbengkalai dan menumpuk.
5. Beberapa pegawai masih ada yang terlambat datang ke kantor.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, serta mengingat keterbatasan waktu, tenaga, biaya, dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada masalah budaya organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang yang dilihat dari aspek, 1) inovasi dan pengambilan risiko, 2) orientasi tim, 3) keagresifan, dan 4) norma-norma yang berlaku dalam organisasi (norma kedisiplinan dan ketertiban).

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa kuat budaya organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BKPSDM) Kota Padang dilihat dari indikator inovasi dan pengambilan risiko, orientasi tim, keagresifan, dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi ?

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu :

1. Seberapa baik inovasi dan pengambilan risiko pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ?
2. Seberapa baik orientasi tim pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ?
3. Seberapa baik keagresifan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ?
4. Seberapa baik norma-norma yang berlaku dalam organisasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Inovasi dan pengambilan risiko pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.
2. Orientasi tim pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang .

3. Keagresifan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.
4. Norma-norma yang berlaku dalam organisasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.

G. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a) Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang budaya organisasi.
- b) Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis di bidang lainnya.

2. Praktis

- a) Bagi pegawai, sebagai pedoman untuk memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Bagi pimpinan, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan pelaksanaan tugas pegawai melalui budaya organisasi yang kuat.
- c) Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan, dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah ini.