

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi di Lingkungan Pusbangkom JPW Kota Bandung

Shafa Nurrohmah Fajriyani Rahmadi¹, Yus Nugraha², Nurul Yanuarti³

^{1,2,3} Universitas Padjadajaran

E-mail: shafa20006@mail.unpad.ac.id

Abstrak

Gambaran Budaya Organisasi di Lingkungan Pusbangkom JPW Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi di lingkungan Pusbangkom JPW Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data responden sebanyak 33 karyawan. Data didapat melalui pengisian kuesioner *Organizational Culture Assessment Questionnaire* (OCAQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Pusbangkom JPW Kota Bandung memiliki kekuatan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat ini seperti kain yang dirajut rapat. Sehingga ketika organisasi dihadapkan pada krisis dan harus memaafkan sumber daya manusia dan fisiknya, maka ikatan tersebut akan membantu organisasi untuk tetap bertahan dan menjadi efektif. Budaya yang kuat tidak sama dengan efektivitas namun budaya yang kuat memberikan stabilitas yang besar dari fungsi organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, OCAQ, Pusbangkom JPW

Abstract

Overview of Organizational Culture in Pusbangkom JPW Bandung City. This study aims to describe organizational culture within the Pusbangkom JPW Bandung City. This research uses descriptive quantitative method by using respondent data as many as 33 employees. Data were obtained through filling out the Organizational Culture Assessment Questionnaire (OCAQ). The results showed that the employees of Pusbangkom JPW Bandung City have a strong organizational culture strength. This strong organizational culture is like a tightly knitted cloth. So, when the organization is face with a crisis and must forgive its human and physical resources, then the bond will help the organization to survive and be effective. A strong culture is not the same as effectiveness but a strong culture provides great stability for the functioning of the organization.

Keywords : *organization culture, OCAQ, Pusbangkom JPW*

PENDAHULUAN

Setiap negara mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan suatu aktivitas dan memecahkan masalah yang dihadapinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Di suatu negara tertentu, terdapat kelompok-kelompok tertentu yang memiliki budaya berbeda. Sama halnya dengan di Indonesia, terdapat banyak suku memiliki budaya yang berbeda.

Hal yang sama, dalam sebuah organisasi juga mempunyai budaya yang berbeda yang biasa disebut budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari kepercayaan (*belief*) dan nilai-nilai (*values*) yang dapat membentuk dan menunjukkan perilaku para anggotanya (Bangun, 2008). Menurut Schein (2010) budaya organisasi sebagai sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya sebagai penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, oleh karena itu budaya organisasi diajarkan kepada anggota baru agar supaya menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk mencapai tujuannya, sehingga dalam sebuah perusahaan, budaya organisasi merupakan aspek kunci

dari suatu organisasi.

Menurut Schein (2010), budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat antara lain artifacts, espoused beliefs and values, dan underlying assumption. Artifacts merupakan sesuatu yang dapat dilihat, didengar dan dirasakan oleh manusia mengenai suatu subjek, objek, atau peristiwa. Espoused beliefs and values adalah suatu pengorbanan untuk perbaikan dalam pekerjaan. Pada tingkat ini, sesuatu yang tidak dapat dilihat karena ada dalam pikiran dan hanya disadari oleh manusia. Sebagian organisasi mempunyai budaya yang dapat melacak nilai-nilai yang didukung oleh penemu budayanya. Nilai-nilai yang didukung ini dapat menciptakan artifacts. Selanjutnya, underlying assumption adalah suatu keyakinan yang dianggap oleh anggota organisasi. Pada tingkat ini menunjukkan bahwa ada suatu anggapan yang dimiliki oleh sebuah organisasi pada tempat dan waktu tertentu dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dalam kehidupan sebuah organisasi, dapat dibedakan antara budaya kuat (strong culture) dengan budaya lemah (weak culture). Budaya kuat ini menunjukkan seberapa banyak para anggota organisasi mengakui dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai nilai-nilai yang ditetapkan organisasi tersebut (Sashikin, 1990). Budaya kuat merupakan budaya yang menganut nilai inti suatu organisasi. Semakin banyak anggota organisasi menganut nilai-nilai inti, maka semakin kuat budaya organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit anggota organisasi menerima dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka semakin lemah budaya suatu organisasi tersebut. Budaya lemah ditunjukkan dengan semakin rendahnya komitmen para karyawan terhadap suatu organisasi (Bangun, 2008).

Penelitian yang dilakukan Deery & Shaw (1999) menunjukkan bahwa budaya yang kuat menunjukkan semakin sedikitnya jumlah karyawan yang absen dan tingkat perputaran karyawan. Budaya kuat dapat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi diantara para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kesepakatan inilah yang menunjukkan tingginya keterlibatan dan komitmen dari anggota organisasi terhadap organisasinya.

Secara logika, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang berkinerja tinggi berarti memiliki daya saing yang tinggi pula. Dengan demikian, budaya kuat ini dapat meningkatkan daya saing perusahaan atau organisasi. Xenikou & Simosi (2006) mengemukakan bahwa budaya kuat mempengaruhi kinerja berlandaskan tiga gagasan. Pertama, penyelarasan sasaran (goal alignment). Perusahaan yang memiliki budaya kuat, cenderung karyawannya akan mengikuti pemimpinnya. Kedua, perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan. Suatu tindakan untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, komitmen, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan memotivasi anggota organisasi, para karyawan akan merasakan adanya penghargaan intrinsik selama bekerja, sehingga mereka terdorong untuk bekerja keras. Mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan perusahaan menghargai kontribusi mereka. Ketiga, menyediakan struktur dan pengendalian tanpa perlu bergantung pada birokrasi formal yang bisa menghambat motivasi dan inovasi (Bangun, 2008).

Pusbangkom JPW merupakan sebuah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibawah naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yang mempunyai tugas dalam melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah (bpsdm.go.id).

Sebagai badan yang langsung berurusan dalam mengembangkan karyawan di perusahaan, tentunya Pusbangkom JPW perlu mengetahui bagaimana budaya organisasi di perusahaannya. Budaya organisasi berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik untuk jangka panjang atau jangka pendek. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Tanpa budaya organisasi, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal. Oleh karenanya budaya organisasi wajib dimiliki setiap organisasi.

Sehingga dalam kondisi yang demikian. Para anggota atau karyawan Pusbangkom JPW harus mampu memahami budaya organisasi diperusahaannya untuk mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena itulah peneliti merasa perlu untuk

mendapat gambaran yang jelas mengenai “Gambaran Budaya Organisasi pada Karyawan Pusbangkom JPW Kota Bandung”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, akurat mengenai fakta dan karakteristik mengenai budaya organisasi. Menurut Azwar (2014) identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya, sehingga dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah budaya organisasi.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam memilih sampel (Sugiyono, 2014). Kriteria pemilihan sampel penelitian ini yaitu 1). bekerja di lingkungan Pusbangkom JPW Kota Bandung. 2) Memiliki pengalaman kerja ± 6 bulan. Sehingga didapat sampel partisipan sebanyak 33 karyawan Pusbangkom JPW Kota Bandung. Sashikin (1990) mengatakan bahwa salah satu instrumen yang dapat digunakan mengidentifikasi dan mendiagnosa budaya organisasi adalah Organization Culture Assessment Questionnaire (OCAQ). Namun dalam penelitian ini menggunakan item OCAQ yang telah dimodifikasi oleh Althayneh & Wezwermes, 2007 untuk menilai bagaimana cara orang-orang berpikir dan bertindak dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui dan mengungkap variabel penelitian menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara online melalui goggle form. Instrumen penelitian OCAQ yang telah dimodifikasi ini terdiri dari 24 item yang mengukur empat fungsi budaya organisasi yaitu mengelola perubahan, mencapai tujuan, mengkoordinasikan kerja tim, dan membangun budaya yang kuat. Dengan menanyakan enam item pada masing-masing dari 4 elemen budaya. Menggunakan skala likert tipe 5 poin dengan opsi berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). (Althayneh & Wezwermes, 2007; Sashikin, 1990).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis deskriptif data demografi pada tabel 1. menunjukkan bahwa pada kategori jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan paling dominan yaitu partisipan laki-laki sebanyak 17 karyawan (51,5%). Pada kategori usia, mayoritas berusia lebih dari 20 tahun dengan jumlah 20 karyawan (60,6%). Sedangkan untuk kategori lama bekerja, kebanyakan karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 karyawan (51,5%). Untuk kategori Pendidikan terakhir mayoritas adalah lulusan Sarjana (S1) dengan jumlah 22 (66,7%). Serta pada kategori bidang pekerjaan paling dominan merupakan karyawan di sub bagian tata usaha sebanyak 14 karyawan (42,2%).

Kemudian berdasarkan data output diketahui jumlah data budaya organisasi untuk laki-laki sebanyak 17 orang, sementara untuk perempuan sebanyak 16 orang. Nilai rata-rata yang diperoleh atau mean untuk laki-laki sebesar 95,65 sementara perempuan 84,94. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata hasil budaya organisasi antara laki-laki dan perempuan. Selanjutnya untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut signifikan, dapat dilihat dari tabel sig. sebesar $0,71 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variansi data antara laki-laki dan perempuan adalah sama atau homogen (Rustamunadi & Suwaibah, 2020). Selanjutnya dilihat dari nilai sig. (2 tailed) sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata hasil penilaian budaya organisasi pada laki-laki dengan perempuan.

Berdasarkan kategori usia, diketahui bahwa usia 20 tahun-an merupakan usia mayoritas dari partisipan penelitian ini dengan rata-rata sebesar 86,85. Sedangkan rata-rata tertinggi dari kategori usia adalah usia lebih dari 40 tahun sebesar 104,20. Dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,843. Karena nilai sig. $0,843 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa

varian dari kelompok usia yang dibandingkan adalah sama atau homogen. Diketahui bahwa nilai sig (Anova) sebesar 0,009. Karena nilai sig. $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata rata-rata dari kelompok usia tersebut.

Berdasarkan kategori lama bekerja, dilihat terdapat perbedaan rata-rata dari ketiga kategori lama bekerja, 0-1 tahun sebesar 92,00, lama bekerja selama 2-4 tahun sebesar 86,09 dan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 92,82. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata tertinggi adalah para karyawan dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 92,82. Melihat hasil sig. diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,036. Karena nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa varian dari ketiga kelompok kategori lama bekerja adalah heterogen. Namun jika dilihat berdasarkan nilai signifikan analisis anova sebesar $0,331 > 0,05$ maka rata-rata sama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata budaya organisasi berdasar kategori lama bekerja tidak terdapat perbedaan secara signifikan.

Jika dilihat berdasar kategori pendidikan terakhir, mayoritas berada pada pendidikan S1 dengan rata-rata sebesar 88,86. Bila dilihat dari nilai sig. diperoleh sebesar 0,468. Karena nilai signifikansi 0,468 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varian dari kelompok pendidikan terakhir adalah sama atau homogen. Sedangkan dilihat berdasarkan output Anova, diketahui nilai sig sebesar $0,513 > 0,05$ maka rata-rata sama atau tidak ada perbedaan.

Berdasarkan kategori bidang pekerjaan, diperoleh rata-rata tertinggi pada sub bagian tata usaha sebesar 96,64%. Dilihat dari hasil sig. sebesar 0,025. Karena nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa varian kelompok dari bidang pekerjaan yang dibandingkan tersebut adalah heterogen. Kemudian berdasar Anova, diketahui nilai sig sebesar $0,23 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kelompok berdasarkan kategori bidang pekerjaan tersebut sama atau tidak ada perbedaan secara signifikan.

Berikut ini merupakan distribusi subjek mengenai persepsi budaya organisasi pada karyawan Pusbangkom JPW, dimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Beda Data Demografi

Demografi	Kategorisasi	Jumlah	%	Mean	F	Sig.	Sig. (2 tailed)
Jenis kelamin	Laki-laki	17	51,5%	95,65	3,496	0,71	0,007
	Perempuan	16	48,5%	84,94			
Total		33	100%				
Demografi	Kategori	Jumlah	%	Mean	F	Sig.	Anova
Usia	20 tahun >	20	60,6%	86,85	5,555	0,843	0,009
	30 tahun >	8	24,2%	90,88			
	40 tahun >	5	15,2%	104,20			
Total		33	100%				
Lama bekerja	0-1 tahun	5	15,2%	92,00	1,146	0,036	0,331
	2-4 tahun	11	33,3%	86,09			
	≥ 5 tahun	17	51,5%	92,82			
Total		33	100%				
Pendidikan terakhir	SMA	8	24,2%	94,75	0,782	0,468	0,513
	D3	2	6,1%	86,00			
	S1	22	66,7%	88,86			
	S2	1	3%	100,00			
Total		33	100%				
Bidang Pekerjaan	Subkoordinator Bidang Tugas Program dan Evaluasi	6	18,2%	88,17	1,461	0,025	0,231
	Subkoordinator Bidang Tugas Teknologi	5	15,2%	84,80			

Pembelajaran dan Informasi						
Subkoordinator Bidang Tugas Teknik dan Materi Jembatan dan Terowongan	1	3%	89,00			
Subkoordinator Bidang Tugas Teknik dan Materi Perumahan	4	12,1%	88,00			
Subbagian Tata Usaha	14	42,4%	96,64			
Subkoordinator Bidang Tugas Teknik dan Materi PIW	2	6,1%	79,50			
Subkoordinator Bidang Tugas Teknik dan Materi Jalan	1	3%	79,00			
Total	33	100%				

Kemudian pada analisis data yang diperoleh menggunakan kuesioner OCAQ, ditemukan bahwa budaya organisasi di lingkungan Pusbangkom JPW Kota Bandung menunjukkan budaya organisasi pada tingkat rata-rata.

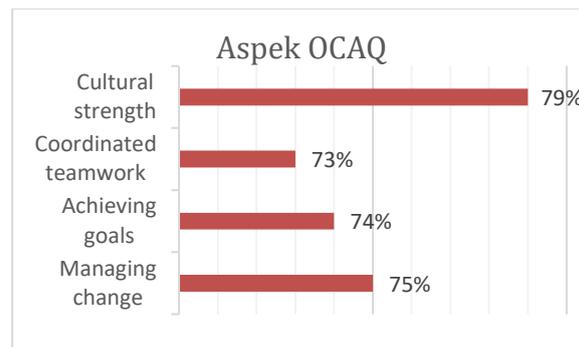
Tabel 2. Statistik deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	N	Persentase	Nilai Min	Nilai Max	Mean	SD
Rata-rata	14	42,4%	72	120	90,45	11,809
Tinggi	10	30,3%				
Sangat Tinggi	9	27,3%				
Total	33	100%				

Tabel 3. Norm of OCAQ (Sumber: Altahayneh & Wezermes, 2008)

	<i>Managing change</i>	<i>Achieving goals</i>	<i>Coordinated teamwork</i>	<i>Cultural strength</i>	Total
<i>Very High</i>	24	22-24	22-24	21-24	95+
<i>High</i>	21-23	18-22	19-22	18-20	86-94
<i>Average</i>	15-20	13-18	14-18	14-17	70-85
<i>Low</i>	12 s.d 14	9 s.d 12	11 s.d 14	10 s.d 13	61-69
<i>Very Low</i>	5 s.d 11	5 s.d 8	5 s.d 10	5 s.d 10	24-60

Dilihat dari tabel 1. Menunjukkan bahwa temuan dari penelitian ini mengenai persepsi secara keseluruhan karyawan tentang budaya organisasi di lingkungan Pusbangkom JPW Kota Bandung (Mean = 90,45) berada diatas rata-rata. Hal ini dapat dilihat berdasarkan norma OCAQ yang dimodifikasi oleh Altahayneh & Wezermes (2008) pada tabel 2. Jika dijabarkan sebanyak 42,4% karyawan Pusbangkom JPW mempersepsi budaya organisasinya pada tingkat rata-rata, sedangkan sebanyak 30,3% lainnya menunjukkan persepsi budaya organisasi yang tinggi. Dan sebanyak 27,3% karyawan lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi ditempatnya bekerja sangat tinggi.



Gambar 1. Hasil budaya organisasi berdasar aspek OCAQ

Kemudian pada hasil aspek-aspek budaya organisasi lihat gambar 1. menunjukkan bahwa karyawan Pusbangkom JPW dapat mengembangkan kekuatan budaya organisasi yang kuat sebesar 79%. Kemudian disusul dengan aspek mengelola perubahan sebesar 75%. Selanjutnya aspek mencapai tujuan sebesar 74% dan yang terakhir aspek mengkoordinasikan tim kerja sebesar 73%.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji beda berdasarkan demografi menunjukkan bahwa dalam mempersepsi budaya organisasi, terdapat perbedaan pada kategori berdasar jenis kelamin. Mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki, yang mana orientasi jenis kelamin seringkali dikaitkan dengan jenis pekerjaan yang diambil oleh seseorang. Laki-laki dipandang lebih superior dan lebih produktif dalam bekerja dibandingkan perempuan. Sehingga perbedaan antara laki-laki dan perempuan menciptakan kecenderungan bahwa jenis kelamin berperan mempengaruhi dalam mempersepsi budaya organisasi (Ervia, 2017). Hasil temuan ini didukung dengan temuan Kartono (2006) bahwa laki-laki cenderung lebih berperan sebagai pengambil inisiatif untuk memberikan stimulasi dan pengarahan khususnya bagi kemajuan. Dan budaya organisasi berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi, baik jangka panjang maupun pendek. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak (Palls, 2020). Maka dari itu, peran seorang laki-laki sangat dibutuhkan dalam proses pengembangan budaya organisasi terutama dalam pengambilan risiko.

Hasil temuan budaya organisasi berdasarkan demografi juga terdapat perbedaan antara usia sehingga usia mempunyai pengaruh terhadap persepsi budaya organisasi di Pusbangkom JPW Kota Bandung. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia lebih dari 20 tahun memiliki komitmen yang tinggi sehingga mempengaruhi dalam persepsi budaya organisasi di Pusbangkom JPW (Khalili, 2014).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan persepsi karyawan mengenai budaya organisasi di Pusbangkom JPW berada diatas rata-rata. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di Pusbangkom JPW sudah berjalan dengan baik dikarenakan hasilnya para karyawan juga ada yang mempersepsi sangat tinggi mengenai budaya organisasi. Hal itu diperkuat dengan aspek-aspek budaya organisasi yang tergolong tinggi atau sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan melihat aspek kekuatan budaya menunjukkan persentase paling tinggi diantara aspek lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Pusbangkom JPW memiliki kekuatan budaya yang tinggi, karena sebagian besar atau semua anggota organisasinya menganggap budaya sebagai semacam kain, ketika ada banyak nilai dan keyakinan yang kuat maka kain tersebut seperti kain lap yang dirajut rapi dengan desain yang terlihat jelas (Sashikin, 1990). Temuan You (2020) juga menegaskan bahwa ketika ada hubungan yang kuat antar budaya organisasi, hal itu akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja yang tinggi bagi karyawan. Karena kepuasan yang tinggi menghasilkan kinerja yang baik, hal itu juga membantu organisasi untuk membangun budaya yang menciptakan kinerja yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian, budaya kuat dapat menunjukkan semakin sedikitnya jumlah karyawan absen dan tingkat perputaran, karena budaya yang kuat dapat

memperlihatkan kesepakatan tinggi diantara para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2008).

Hasil analisis aspek koordinasi tim kerja menunjukkan persentase paling rendah diantara aspek lainnya. Hal ini tergantung pada seberapa baik upaya individu dan kelompok dalam organisasi diikat bersama, dikoordinasikan dan diurutkan sehingga upaya kerja antara karyawan cocok secara efektif (Sashikin, 1990). Hasil temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erkutlu, (2012) bahwa tim yang proaktif secara kuat dalam organisasi akan mendukung tingkat budaya yang lebih tinggi. Tim yang proaktif juga didukung oleh kepemimpinan yang memberikan efek positif sehingga memungkinkan tim memiliki kepuasan antar anggota.

Selanjutnya dari gambaran aspek pencapaian tujuan. Dimana semua karyawan memiliki fokus yang jelas pada tujuan eksplisit dan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kesuksesan dan pencapaian aktual (Sashikin, 1990). Pencapaian tujuan juga difasilitasi ketika tujuan anggota organisasi sejalan atau selaras satu sama lain dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (Vangen & Huxham, 2012). Dari segi nilai, pencapaian organisasi didukung oleh nilai dasar atau kebutuhan yang ingin dicapai, artinya ketika anggota organisasi berbagi keyakinan bahwa itu penting untuk dilakukan dan dicapai maka akan membantu organisasi dengan mudah mencapai tujuannya (Baker & Salas, 2006). Penelitian lain juga mengatakan bahwa kinerja akan lebih baik jika karyawan memiliki kebutuhan untuk mencapainya dan bahwa kebutuhan dan keyakinan ini dapat dipelajari secara terus menerus mencari perbaikan (Tuomela, 2005).

Terakhir yaitu aspek mengelola perubahan, dimana aspek ini menyangkut seberapa baik organisasi mampu beradaptasi dan menangani perubahan lingkungan secara efektif (Sashikin, 1990). Hal ini didukung dengan temuan dari Lutz, Smith & Silva (2013) bahwa semua organisasi yang terbuka terhadap perubahan juga didukung dari anggota organisasinya yang mendukung perubahan. Karena orang-orang atau karyawan yang percaya bahwa dirinya dapat berdampak kecil pada lingkungan akan dapat mengelola perubahan secara efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis deskriptif yang telah dilakukan pada 33 karyawan Pusbangkom JPW Kota Bandung, dapat diperoleh kesimpulan sebagai Hasil uji beda menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara usia dan jenis kelamin pada persepsi budaya organisasi di Pusbangkom JPW Kota Bandung, sedangkan kategori demografi lainnya tidak terdapat perbedaan. Berdasarkan hasil interpretasi dari norma OCAQ menunjukkan bahwa budaya organisasi di Pusbangkom JPW tergolong kuat dan berada diatas rata-rata. Aspek-aspek budaya organisasi juga menunjukkan persentase yang tinggi. Hal ini dikarenakan semua anggota organisasi memiliki keyakinan yang sama pada budaya yang dianut di Pusbangkom JPW.

DAFTAR PUSTAKA

- Altahayneh, Z. L., & Wezermes, I. (2008). The relationship between transformational leadership and organizational culture in colleges of physical education in Jordan. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 9(01).
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi*. (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baker, D. P., Day, R., & Salas, E. (2006). Teamwork as an essential component of high-reliability organizations. *Health services research*, 41(4p2), 1576-1598.
- Bangun, W. (2008). Budaya Organisasi: Dampaknya pada peningkatan daya saing perusahaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 38-49.
- Cronin, J.J., & Taylor, S.A. (1992). "Measuring service quality: are examination and extension", *Journal of Marketing*, 56(3), 55-68.
- Deery, M. A., & Shaw, R. N. (1999). An investigation of the relationship between employee turnover and organizational culture. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 23(4), 387-400.

- Erkutlu, H. (2012). The impact of organizational culture on the relationship between shared leadership and team proactivity. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(1), 102-119.
- Ervia, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Jenis Kelamin Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Perilaku Menolong Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan PT. Mitra Saudara Indosengon, Boja Kendal) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Kartono, Kartini. (2006). Psikologi Wanita 1 Mengenal Gadis Remaja dan Wanita Dewasa. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Khalili, M. (2014). A study on relationship between organizational culture and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463-1466.
- Lutz Allen, S., Smith, J. E., & Da Silva, N. (2013). Leadership style in relation to organizational change and organizational creativity: Perceptions from nonprofit organizational members. *Nonprofit Management and Leadership*, 24(1), 23-42.
- Palls, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 1-12.
- Rustamunadi, R., & Suwaibah, S. (2020). Pengaruh Klaim Terhadap Surplus-Defisit Underwriting Perusahaan Asuransi Umum Syariah Di Indonesia (Studi Pada Perusahaan Asuransi Umum Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Periode 2015-2018). *Syar'Insurance: Jurnal Asuransi Syariah*, 6(1), 15-34.
- Sashkin, M., & Rosenbach, W. E. (1990). Organizational culture assessment questionnaire. Marshall Sashkin.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuomela, T. S. (2005). The interplay of different levers of control: A case study of introducing a new performance measurement system. *Management accounting research*, 16(3), 293-320.
- Vangen, S., & Huxham, C. (2012). The tangled web: Unraveling the principle of common goals in collaborations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(4), 731-760.
- Xenikou, A., & Simosi, M. (2006). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of managerial psychology*.
- You, K. W. (2020). Differences in an Organization's Cultural Functions between High and Low-Performance University Soccer Teams. *Sport Mont*, 18(3), 83-88
- Kompasiana.com. Pengembangan Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Society 5.0" from from https://www.kompasiana.com/mohtriwidayanto8028/61af89ed75ead6575e7a2122/pengembangan-sumber-daya-manusia-era-revolusi-industri-4-0-menuju-society-5-0?page=4&page_images=1