

Budaya organisasi pada Inspektorat Jenderal Energi dan Sumber Daya Mineral

Tanty Wijayani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72882&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian mengenai Budaya Kinerja yang dilaksanakan pada Inspektorat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia dengan populasi seluruh pegawai sebagai responden sejumlah 173 orang, yang mengembalikan kuesioner berjumlah 132 (76, 3%), dijadikan sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu untuk mengetahui perbedaan budaya antar unit yang terdiri dari 5 (lima) unit yaitu Sekretariat Inspektorat Jenderal, Inspektorat I, Inspektorat II, Inspektorat III dan Inspektorat IV.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Analisis Faktor Dengan Pendekatan Komponen Utama, Analisis Faktor Kembali dan Analisis Median, dari hasil analisis tersebut didapatkan hasil berupa 7 (tujuh) Budaya (Budaya Etos Kerja, Budaya Setempat, Budaya Komitmen Terhadap Pekerjaan, Budaya Keunggulan Bersaing, Budaya Pemenuhan Kebutuhan, Budaya Pelimpahan Kewenangan dan Budaya Taat Norma), sehubungan dengan permasalahan penelitian maka dengan analisis median dapat ditentukan budaya kuat, budaya lemah dan budaya di ambang pintu.

Ada 1 (satu) Budaya kuat yaitu Budaya Etos Kerja, dan 7 (tujuh) Sub Budaya (Budaya Lingkungan Kerja, Kesejukan Lingkungan Kerja, Rasional, Penguasaan Diri, Proaktif di Lingkungan Pekerjaan, Kewenangan di Lingkungan Pekerjaan dan Perhatian pada Perkerjaan). Sedangkan Budaya lemah terdiri dari 6 (enam) Budaya yaitu Budaya Setempat, Budaya Komitmen Terhadap Pekerjaan, Budaya Keunggulan Bersaing, Budaya Pemenuhan Kebutuhan, Budaya Pelimpahan Kewenangan dan Budaya Taat Norma, sedangkan Sub Budaya Lemah terdiri dari 8 (delapan) yaitu Budaya Kepemimpinan Diri, Optimisme Diri, Pengawasan di Lingkungan Pekerjaan, Menciptakan Peluang di Lingkungan Pekerjaan, Kerja Kelompok di Lingkungan Pekerjaan, Keberanian, Kehormatan serta Kepedulian terhadap Tradisi.

Budaya di ambang pintu hanya ada 1 (satu) yaitu Sub Budaya Kepedulian terhadap kebiasaan yang sudah ada. Berdasarkan unit kerja terdapat perbedaan budaya dan pola budaya pada tiap masing-masing unit, unit Sekretariat Inspektorat Jenderal mempunyai pola budaya yang lebih berimbang antara budaya kuat, budaya lemah dan budaya di ambang pintu, sedangkan unit lain lebih banyak budaya lemahnya bahkan untuk Inspektorat III semua adalah budaya lemah.

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, adanya perbedaan pola budaya yang tergambar dan terlihat dalam setiap unit dapat disebabkan karena jumlah responden yang kurang berimbang.