

**GAMBARAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. ANGKASA PURA
AIRPORT BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR**

NASAKAH PUBLIKASI

Diajukan sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:
YANTO TOATUBUN
4511091039

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2018**

**GAMBARAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. ANGKASA PURA
AIRPORT BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR**

NASKAH PUBLIKASI

Di susun oleh :

**Yanto Toatubun
4511091039**

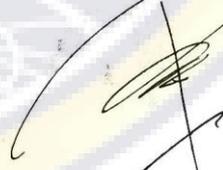
Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I



**Andi Budhi Rahmat, M.Psi., Psikolog
NIDN: 09 0412 84022**

Dosen Pembimbing II



**Musawwir, S.Psi., M.Pd.
NIDN: 09 2712 8501**

Tanggal 21 September 2018

**GAMBARAN BUDAYA ORGANISASI PADA PT. ANGKASA PURA
AIRPORT BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR**

Yanto Toatubun
Andi Budhi Rahmat, M.Psi., Psikolog
Musawwir, S.Psi., M.Pd.

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah primer hasil pembagian angket kepada 150 responden. Analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif berbantuan SPSS 21.00 *for windows*.

Hasil penelitian menemukan bahwa PT Angkasa Pura Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar telah mampu menghadirkan budaya organisasi yang sangat baik dalam menunjang kinerja karyawan, Budaya organisasi yang sangat baik dirasakan merata oleh karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja PT Angkasa Pura Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar dan Penilaian budaya organisasi dirasakan merata baik pada karyawan dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun, maupun karyawan dengan masa kerja kurang dari sepuluh tahun.

Keywords : Budaya Organisasi

A. Pengantar

Di era globalisasi di mana persaingan bisnis makin tinggi maka perusahaan bisnis yang dapat bertahan dan menang dalam persaingan adalah yang mampu mengelola segala sumberdaya (*resources*) yang dimiliki. Diantara sumberdaya yang ada dalam perusahaan, sumberdaya manusia (*human resources*) adalah merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan, karena dewasa ini banyak perusahaan bisnis yang mengalami satu penurunan usaha umumnya disebabkan terpaksa oleh kegiatan operasional saja tanpa memperhatikan sumberdaya manusia yang dimiliki.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Prestasi diberikan batasan sebagai hasil dari pola dua tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Anoraga, 1992). Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Masrukhin dan Waridin (2006) mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura Airport yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan Bandar. Sebagai sebuah perusahaan, PT. Angkasa Pura Airport tentunya memiliki budaya kerja perusahaan yang merupakan cara berpikir, bersikap dan berperilaku karyawan PT Angkasa Pura (Persero) yang mendasarkan pada nilai – nilai integritas, profesionalisme, berorientasi pada kepuasan pelanggan serta tampil dengan keteladanan. Setiap karyawan PT Angkasa Pura (Persero) senantiasa mempunyai tanggung jawab melakukan perbaikan guna meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dengan tetap memperhatikan keseimbangan kepentingan stakeholders lainnya guna mencapai visi, misi dan tujuan Perusahaan.

PT. Angkasa Pura Airport memiliki nilai budaya yang berlaku di semua bandara yang dikelola PT. Angkasa Pura Airport, termasuk di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Nilai budaya PT. Angkasa Pura Airport terdiri atas empat, yaitu: (1) Sinergi; (2) Adaptif; (3) Terpercaya; dan (4) Unggul.

Nilai budaya sinergi adalah insan PT. Angkasa Pura Airport menghargai keragaman dan keunikan setiap elemen untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan, pembangunan ekonomi dan lingkungan dimana PT. Angkasa Pura Airport berada. Sementara nilai budaya adaptif adalah daya, semangat

dan hasrat insan PT. Angkasa Pura Airport yang pantang menyerah, proaktif merespon perubahan dan kaya akan inovasi.

Fenomena yang penulis temui di PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin adalah kondisi kantor yang selalu penuh dengan kagaduhan antar sesama karyawan, dan didapati juga beberapa karyawan bersantai di ruang kerja dan pada saat jam kerja, termasuk menunda pekerjaan. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa terdapat budaya organisasi yang negatif. Dengan kata lain, sebuah perilaku yang tidak mencerminkan nilai budaya sinergi di mana karyawan dituntut untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Ketika ditanyakan terkait kagaduhan dan bersantai pada saat jam kerja serta menunda pekerjaan, jawaban karyawan adalah karena beban kerja yang diberikan terlalu sedikit sehingga banyak waktu luang yang diisi dengan bersantai dan bercerita dengan rekan kerja tentang persoalan yang tidak berkaitan dengan kerja.

Dalam pengamatan, penulis menemukan fenomena yang lainnya, yakni kebiasaan beberapa karyawan yang hadir dan pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Tentunya hal tersebut termasuk dalam tindakan indisipliner. Parahnya tindakan indisipliner tersebut dilakukan oleh karyawan dengan sengaja dan terus menerus berulang. Hal tersebut tentu mengindikasikan bahwa nilai budaya PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin, khususnya nilai budaya terpercaya tidak benar-benar hidup dalam keseharian kerja para karyawan.

Masalah yang penulis temui di PT Angkasa Pura Airport tersebut menjadi gambaran bahwa nilai budaya organisasi jauh dari perilaku anggotanya dalam melaksanakan kewajibannya. Jika perilaku indisipliner dari karyawan itu terus berlangsung maka perilaku tersebut bukan saja tidak sesuai akan tetapi berlawanan dengan nilai budaya organisasi di PT Angkasa Pura Airport. Sebagaimana pemaparan sebelumnya bahwa di PT Angkasa Pura Airport memiliki empat nilai budaya, yakni (1) Sinergi; (2) Adaptif; (3) Terpercaya; dan (4) Unggul. Perilaku indisipliner dari karyawan tidak mencerminkan budaya sinergi PT Angkasa Pura Airport karena dengan seringnya para karyawan bolos kerja, malas menyelesaikan tugas di kantor atau bersantai pada jam kerja maka tidak akan memberi nilai tambah bagi perusahaan, pembangunan ekonomi dan lingkungan dimana kami berada. Dengan perilaku indisipliner karyawan juga tidak mencerminkan nilai budaya lainnya seperti adaptatif, terpercaya dan unggul. Oleh karenanya penelitian tentang gambaran budaya organisasi PT Angkasa Pura Airport sangat penting untuk dilakukan guna mengetahui seberapa bagaimana budaya yang ditetapkan organisasi pada PT Angkasa Pura Airport.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

Grand Teori

Budaya Organisasi

Robert dan Jacson (2000), Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Nilai

– nilai ini beragam tergantung pandangan dari mereka masing – masing, mendefinisikan kesempatan dan rencana strategis. Seperti kepribadian yang membentuk manusia itu, budaya organisasi yang membentuk respon dari anggota-anggotanya dan mendefinisikan apa yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi.

Susanto (1997) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Lebih lanjut Susanto (1997), menyatakan banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena hanya terpaku oleh kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang berbeda dari masing – masing individu, yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pandangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Nilai – nilai ini menitikberatkan pada suatu keyakinan untuk mencapai keberhasilan. Karyawan yang tidak menjadikan nilai – nilai organisasi dalam praktik atau perilaku kerja akan menjadi karyawan gagal karena ia tidak mencapai standar prestasi yang ada dalam organisasi. Nilai – nilai ini akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Nilai – nilai organisasi dengan demikian berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku dan menjadi tuntutan dari organisasi agar dilakukan oleh karyawan.

Dimensi Budaya Organisasi

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Arnold dan Feldman (1986) perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya. Model budaya organisasi Denison (Gillespie, Denison, Haaland, Semrek, dan Neale, 2008), didasarkan pada empat *traits* budaya yang yaitu:

1) Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan yaitu karyawan yang berkomitmen pada pekerjaan, merasakan rasa kepemilikan, dan memiliki masukan dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Organisasi yang efektif memberdayakan masyarakat, membangun organisasi mereka di sekitar tim, dan mengembangkan kemampuan manusiadi semua tingkatan (Denison, Haaland dan Goelzer, 2004 Keterlibatan diukur dengan tiga indicator (Gillespie, *et. al*, 2008).

- a) *Empowerment*
- b) *Team orientation*
- c) *Capability development*

2) Konsistensi (*consistency*)

Konsistensi yaitu adanya sistem organisasi dan proses yang mendukung keselarasan dan efisiensi organisasi. Organisasi juga cenderung efektif karena memiliki budaya “kuat” yang sangat konsisten, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik (Denison, Haaland dan Goelzer, 2004). Konsistensi diukur dengan tiga indicator (Gillespie, *et. al*, 2008).

- a) *Core values*
- b) *Agreement*
- c) *Coordination and integration*

3) Kemampuan beradaptasi (*adaptability*)

Kemampuan beradaptasi yaitu kapasitas organisasi untuk berubah dalam menanggapi kondisi eksternal. Ironisnya, organisasi yang terintegrasi dengan baik yang paling sulit berubah (Denison, Haaland dan Goelzer, 2004). *Trait* kemampuan beradaptasi diukur dengan tiga indikator (Gillespie, *et. al*, 2008).

- a) *Creating change*
- b) *Customer focus*
- c) *Organizational learning*

4) Misi (*mission*)

Misi yaitu memberikan arah yang jelas dan tujuan yang menentukan tindakan yang tepat bagi organisasi dan anggotanya. Organisasi yang sukses juga memiliki tujuan dan arah yang jelas yang menentukan tujuan organisasi dan strategi dan mengekspresikan sebuah visi bagaimana organisasi ingin dilihat di masa yang akan datang (Denison, Haaland dan Goelzer, 2004). Misi dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu (Gillespie *et. el*, 2008):

- a) *Strategic direction and intent*
- b) *Goals and objectives*
- c) *Vision*

B. Metode Penelitian

Berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan pada bagian sebelumnya, maka variabel dalam penelitian adalah budaya organisasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert yang merupakan salah satu bentuk dari Skala Sikap. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset pemasaran. Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan karyawan PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin yang berjumlah 239 orang.

Sampel

Jumlah sampel dapat dihitung dengan rumus Slovin (Prasetyo, 2005) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan:

- N* = Ukuran Sampel
- N* = Ukuran Populasi
- E* = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian Karena Kesalahan Pengambilan Sampel yang Masih dapat ditolerir (5 %).

Maka dapat diperoleh jumlah sampel sebesar:

$$n = \frac{239}{1 + (239 \cdot 0,05^2)} = 149,60 = 150$$

Maka dari rumus diatas dapat di peroleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah 150responden dan ditentukan secara *Simpel Random Sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah menggunakan penelitian lapangan dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang dibagikan kepada sampel menggunakan skala likert.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas kuesioner. Uji instrument dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Penjelasan kedua uji tersebut sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila koefisien 42 korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien r tabel pada taraf signifikansi 5% atau 10% suatu instrument dinyatakan valid (Ghozali 2009).

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa masing-masing alat ukur memiliki koefisien *alpha cronbach* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2006) yang berarti masing-masing alat ukur reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

Teknik Analisis Data

Adapun Metode Analisis Data yang digunakan untuk pembahasan dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif. Metode analisis yang dilakukan untuk menafsirkan data - data dan keterangan yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data - data yang diperoleh yang selanjutnya akan dapat digunakan untuk memberikan gambaran sebenarnya mengenai budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

C. Hasil Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data - data penelitian dan keterangan yang diperoleh berdasarkan penilaian responden melalui pengisian angket penelitian. Angket penelitian disebarakan dilingkungan PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Peneliti menggunakan SPSS 21.00 for Windows dalam mengolah data secara deskriptif. Adapun Indikator pengukuran budaya organisasi penelitian ini menggunakan lima kategori penilaian yaitu memuaskan, sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik.

Tabel 2. Skala pengukuran yang digunakan

>20	Memuaskan
16-20	Sangat Baik
11-15	Baik
6>10	Cukup Baik
<5	Kurang Baik

Berikut adalah hasil uji deskriptif empirik:

Tabel 3. Deskripsi Dimensi Penelitian

Aspek	N	Data Empirik			
		Mean	Skor		SD
			Minimal	maximal	
Keterlibatan	150	15,40	8,00	20,00	2,43
Konsistensi	150	15,53	10,00	19,00	1,90
Adaptasi	150	13,48	7,00	18,00	2,26
Misi	150	15,53	10,00	19,00	1,90

Sumber: Olahan Data Primer (2018)

Berdasarkan perhitungan data tabel menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Aspek keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi dengan penilaian responden yaitu terendah cukup baik dan tertinggi sangat baik.

1. Distribusi frekuensi Budaya Organisasi berdasarkan Aspek Keterlibatan

Tabel. 4 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi

Berdasarkan Aspek Keterlibatan

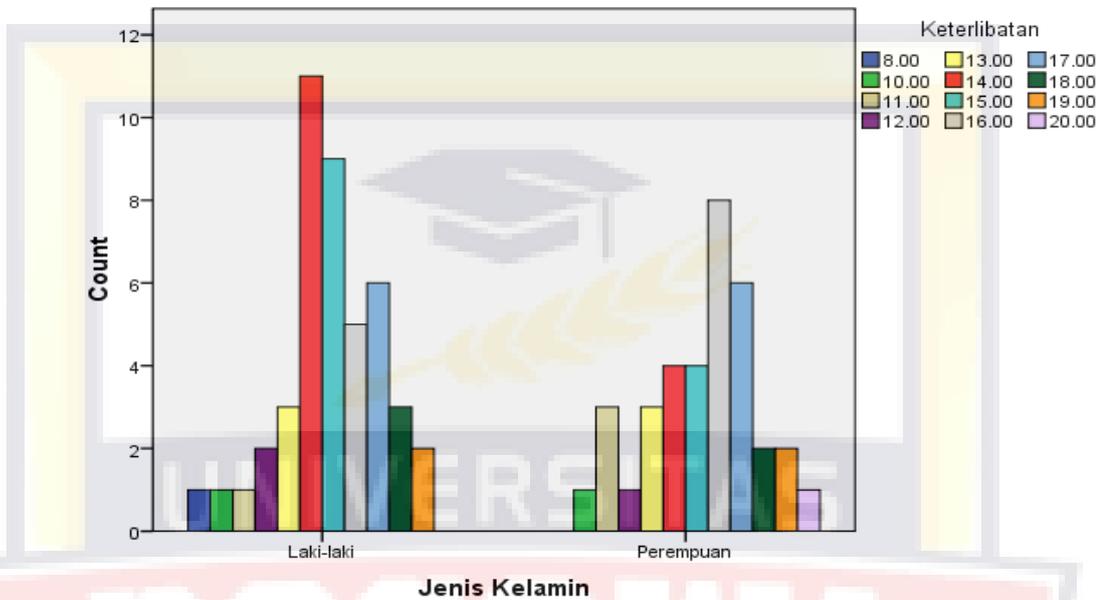
BATAS KATEGORI	FREK	%	KET.
<5	0	0	Kurang Baik
6-10	7	4.7%	Cukup Baik
11-15	67	44.7%	Baik
16-20	76	50.7%	Sangat Baik
>20	0	0	Memuaskan
Jumlah	150	100%	

Sumber: Olahan Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa budaya organisasi berdasarkan aspek keterlibatan direspon oleh responden yaitu 7 responden menilai cukup baik, 67 responden menilai baik dan 76 responden menilai sangat baik. Hal ini berarti secara keseluruhan responden memberi penilaian baik atas budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

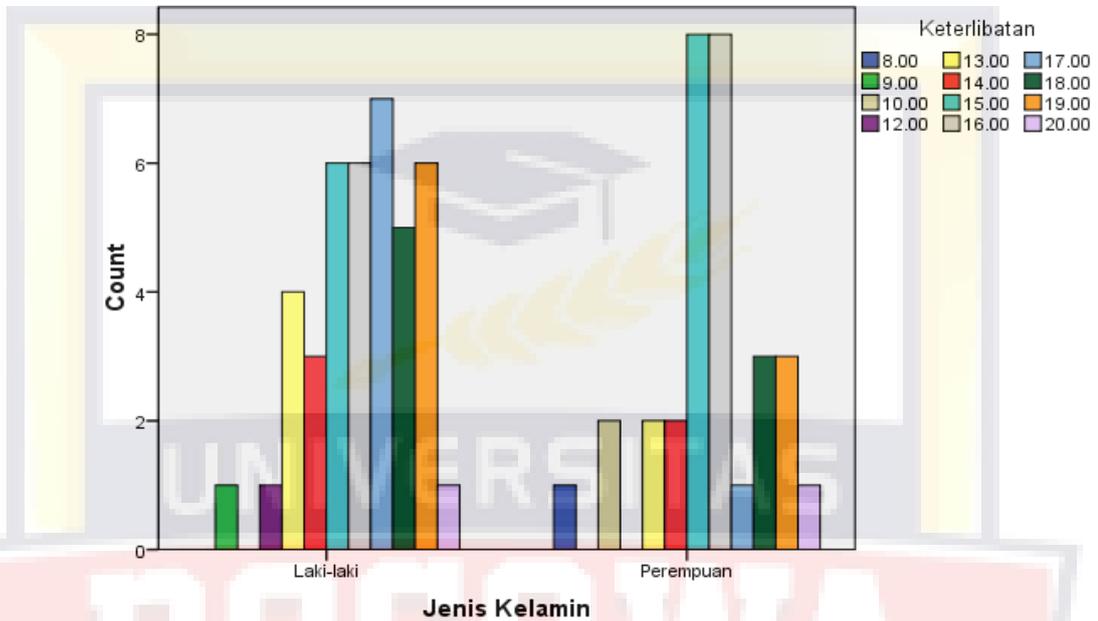
Selain penjelasan tabel, penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin dengan aspek kerlibatan terbagi dalam kategorisasi penilaian responden berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin. Adapun dapat dilihat pada dua gambar grafik 2 sebagai berikut.

Masa Kerja=> 10 Tahun



Pada Grafik pertama diatas, penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin berdasarkan usia kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan bahwa persentase penilaian responden laki-laki melebihi responden perempuan. Meskipun demikian penilaian responden terlihat hampir merata untuk kedua jenis kelamin. Hal ini berarti bahwa hasil penilaian budaya organisasi dapat dikatakan mewakili pendapat responden perempuan dan laki-laki.

Masa Kerja=< 10 Tahun



Sedangkan pada grafik kedua, penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin berdasarkan usia kerja kurang dari 10 tahun menunjukkan bahwa persentase penilaian lebih banyak dilakukan oleh responden perempuan dibandingkan dengan responden laki-laki. Hal ini berarti bahwa penilaian budaya organisasi pada PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin dapat mewakili responden perempuan dan responden laki-laki.

2. Distribusi frekuensi Budaya Organisasi berdasarkan Aspek Konsistensi

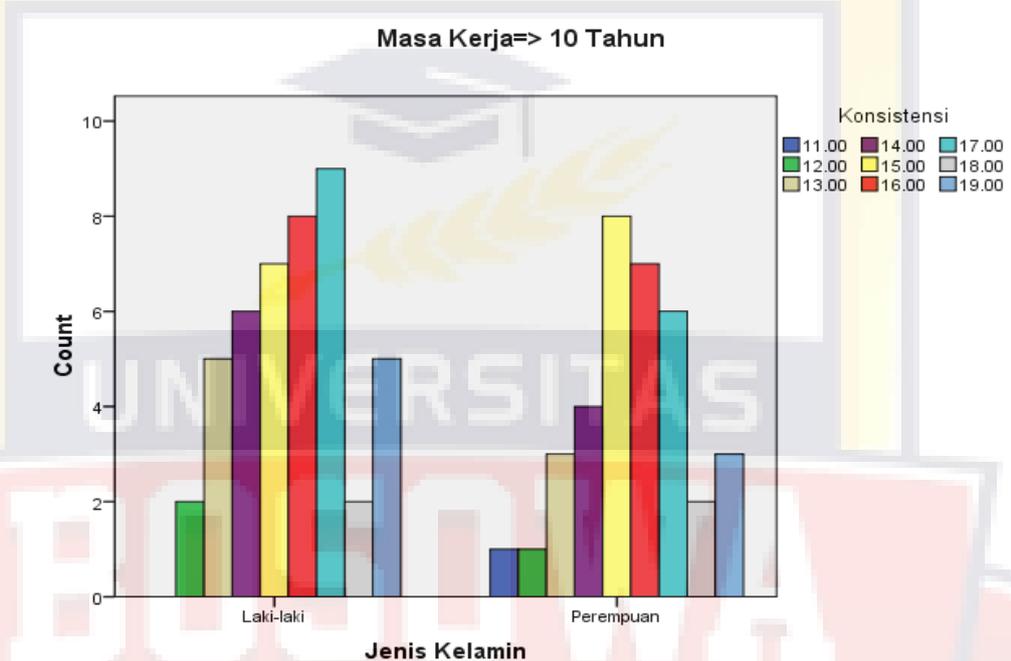
Tabel. 3 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi Berdasarkan Aspek Konsistensi

BATAS KATEGORI	FREK	%	KET.
<5	0	0	Kurang Baik
6-10	1	0.7%	Cukup Baik
11-15	73	48.7%	Baik
16-20	76	50.7%	Sangat Baik
>20	0	0	Memuaskan
Jumlah	150	100%	

Sumber: Olahan Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel, budaya organisasi berdasarkan aspek konsistensi direspon oleh responden dengan persentase yaitu 0,7% responden menilai cukup baik, 48,7% responden menilai baik dan 50,7% responden menilai sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa diatas 50% responden memberik penilaian sangat baik, dan secara keseluruhan responden member penilaian baik atas budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

Sebagaimana uraian tabel sebelumnya, penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin berdasarkan aspek konsistensi terbagi dalam kategorisasi penilaian responden berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin. Adapun dijelaskan oleh grafik sebagai berikut.



Penilaian Budaya organisasi berdasarkan aspek konsistensi dengan kategori masa kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan bahwa penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin telah mewakili responden perempuan dan laki-laki. Hal ini berarti bahwa penilaian budaya organisasi pada PT PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin dapat mewakili pendapat kedua responden perempuan dan responden laki-laki.

3. Distribusi frekuensi Budaya Organisasi berdasarkan Aspek Adaptasi

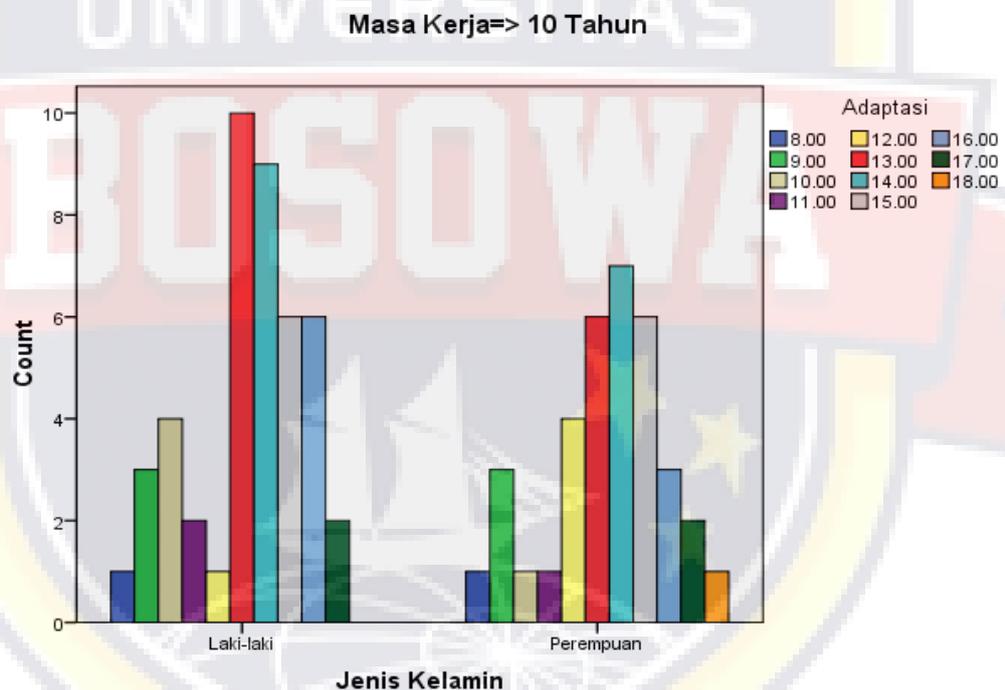
Tabel. 3 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi Berdasarkan Aspek Adaptasi

BATAS KATEGORI	FREK	%	KET.
<5	0	0	Kurang Baik
6-10	18	12.0%	Cukup Baik
11-15	104	69.3%	Baik
16-20	28	18.7%	Sangat Baik
>20	0	0	Memuaskan
Jumlah	150	100%	

Sumber: Olahan Data Primer (2018)

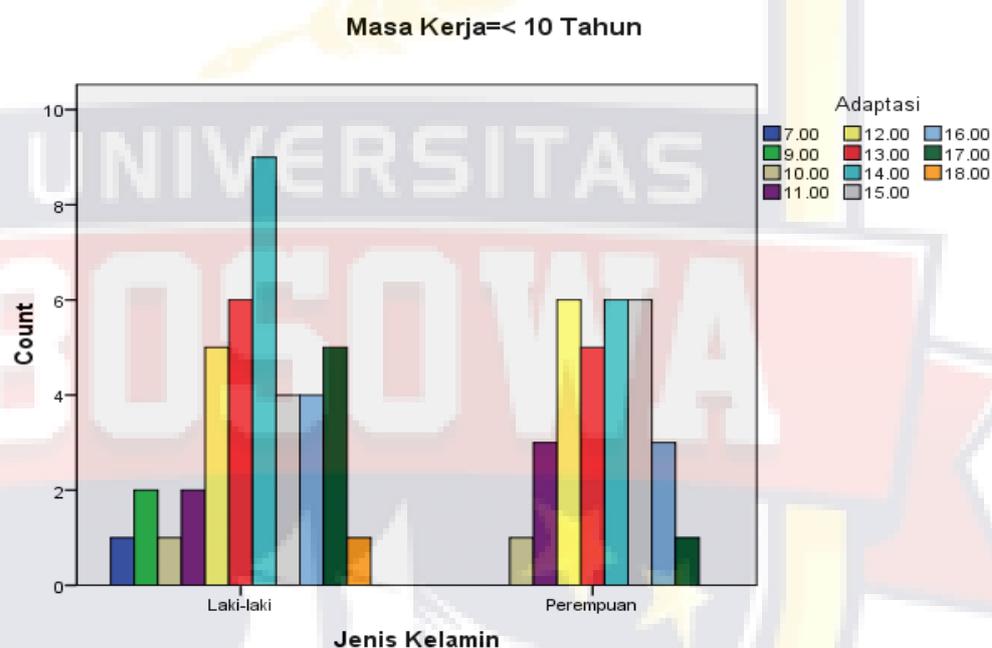
Berdasarkan tabel, aspek adaptasi direpson oleh responden dengan persentase yaitu 12,0% responden menilai cukup baik, 69,3% responden menilai baik dan 18,7% responden menilai sangat baik. Hasil ini menunjukkan keseluruhan responden memberikan penilaian positif atas budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

Jika ditinjau menggunakan kategorisasi jenis kelamin dan masa kerja, Penilaian Budaya organisasi berdasarkan aspek konsistensi berdasarkan usia kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan bahwa persentase penilaian lebih banyak dilakukan oleh responden laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan. Meskipun demikian berdasarkan grafik terlihat bahwa selisih persentase tidak terlalu jauh. Hal ini berarti bahwa penilaian budaya organisasi pada PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin telah mewakili penilaian responden perempuan dan responden laki-laki. Adapun dapat dilihat dalam grafik sebagai berikut.



Lain halnya dengan gambaran grafik diatas, Penilaian Budaya organisasi berdasarkan aspek konsistensi berdasarkan usia kerja kurang dari 10 tahun menunjukkan penilaian yang sama bahwa persentase penilaian lebih banyak dilakukan oleh responden laki-laki, meskipun demikian berdasarkan grafik terlihat bahwa selisih persentase menunjukkan

bahwa jumlah responden perempuan cukup banyak sehingga dapat merepresentasi pendapat responden perempuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian budaya organisasi pada PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin telah mewakili penilaian responden perempuan dan responden laki-laki. Penjelasan grafik sebagai berikut.



4. Distribusi frekuensi Budaya Organisasi berdasarkan Aspek Misi

Tabel. 3 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi Berdasarkan Aspek Misi

BATAS KATEGORI	FREK	%	KET.
<5	0	0	Kurang Baik
6-10	14	9.3%	Cukup Baik
11-15	109	72.7%	Baik
16-20	27	18.0%	Sangat Baik
>20	0	0	Memuaskan
Jumlah	150	100%	

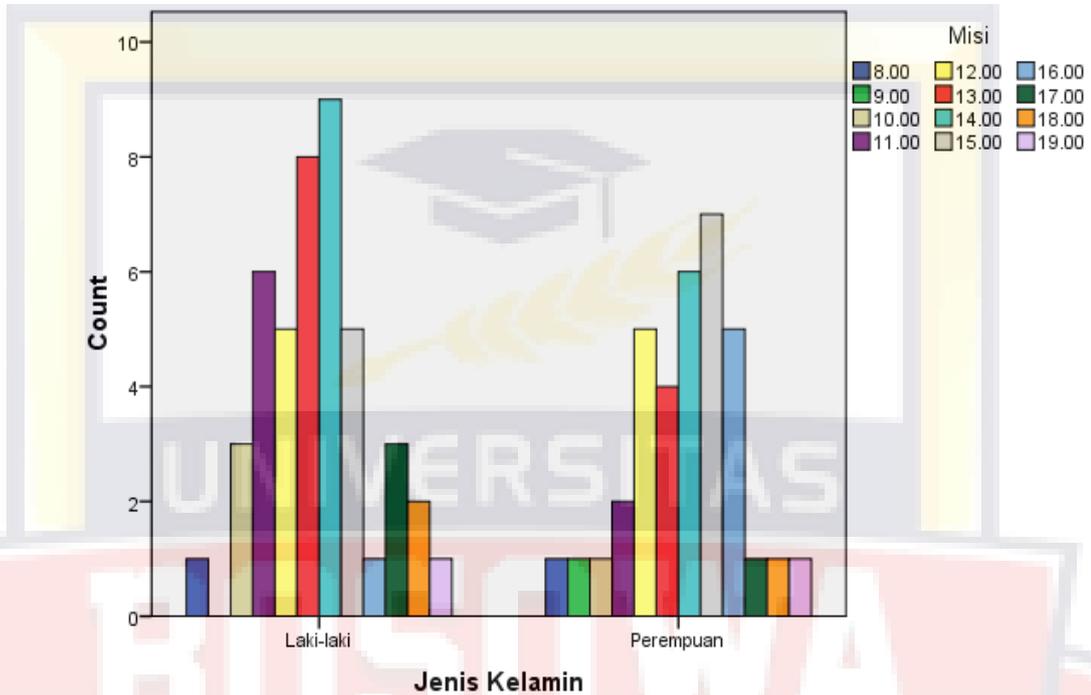
Sumber: Olahan Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel budaya organisasi berdasarkan aspek misi, terlihat bahwa penilaian responden berada dalam kisaran penilaian yaitu 14 responden menilai cukup baik, 109 responden menilai baik dan 27 responden menilai sangat baik. Hal ini dapat berarti keseluruhan responden menilai baik terhadap budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Berdasarkan kategori masa kerja lebih dari 10 tahu terlihat bahwa responden terbanyak yang melakukan penilaian yaitu responden laki-laki. Namun persentase jumlah responden perempuan dapat merepresentasikan pendapat perempuan. Dengan demikian dari gambar grafik dapat dikatakan bahwa penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin merupakan representasi pendapat serta penilaian responden perempuan dan laki-laki.

UNIVERSITAS
BOSOWA

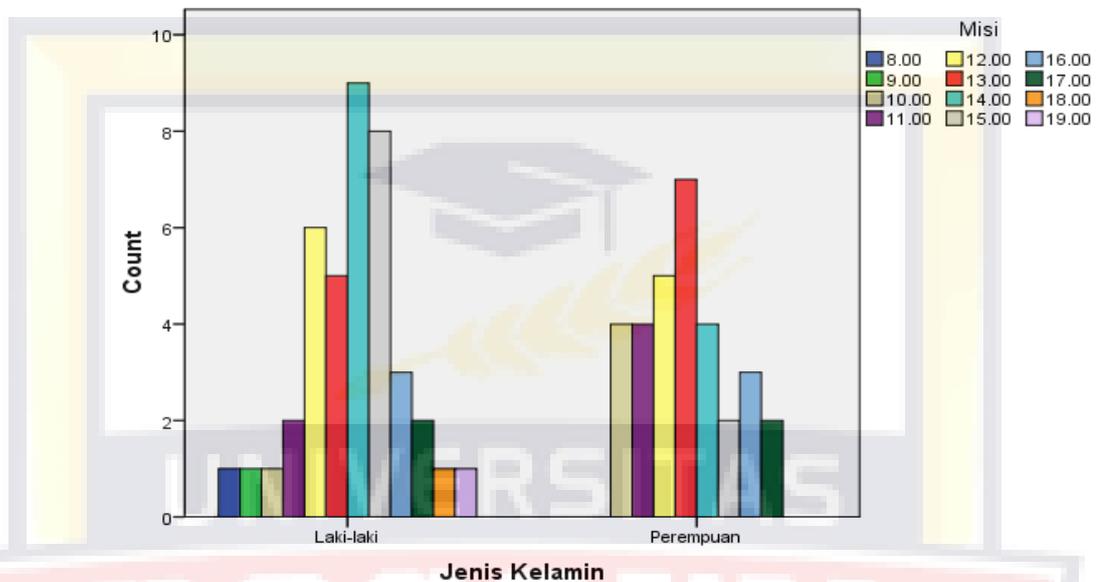


Masa Kerja=> 10 Tahun



Hasil serupa juga terlihat pada grafik dengan masa kerja kurang dari 10 tahun, bahwa keseluruhan responden yang menilai baik terhadap budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Bandara Udara Internasional Sultan Hasanuddin berdasarkan kategori masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu responden laki-laki. Namun demikian dari gambaran grafik terlihat pula persentase jumlah respondem perempuan yang cukup tinggi dan dapat merepresentasikan pendapat perempuan. Dengan begitu dapat dikatakan penilaian budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin merupakan representasi pendapat serta penilaian responden perempuan dan laki-laki.

Masa Kerja=< 10 Tahun



BOSOWA

A. Pembahasan

Gambaran Deskriptif Budaya Organisasi Budaya Organisasi PT. Angkasa

D. Pembahasan

Hasil analisis data deskriptif budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin berdasarkan Aspek Keteliban karyawan, menemukan bahwa budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin mendapat penilaian tertinggi yaitu sangat baik. Persentasi penilaian yaitu 4,7% menilai cukup baik, 44,7% menilai baik, dan 50,7 persen menilai sangat baik. Dengan kata lain, diatas lima puluh persen karyawan sangat menemukan kenyamanan bekerja dalam lingkungan organisasi, empat puluh empat koma tujuh persen karyawan menemukan kenyamanan bekerja dalam organisasi, dan hanya empat koma tujuh persen karyawan merasa cukup nyaman bekerja di organisasi.

Penilaian didasarkan oleh temuan peneliti pada lima keunggulan budaya organisasi. Pertama, karyawan mempunyai kemampuan membuat keputusan atas informasi yang diperoleh. Kedua, karyawan memperoleh kenyamanan bekerja tim dalam keberagaman latar belakang. Ketiga, Kemampuan berkoordinasi dalam menyelesaikan masalah. Keempat, kemampuan meningkatkan kualitas instansi dalam persaingan, dan kelima, kemampuan berinvestasi untuk masa depan melalui peningkatan SDM.

Dari aspek Konsistensi, menemukan bahwa budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin mendapat penilaian tertinggi yaitu sangat baik. Persentasi penilaian yaitu 0,7 % menilai cukup baik, 48,7% menilai baik, dan 50,7 % menilai sangat baik. Hasil tersebut dapat juga diartikan, diatas lima puluh persen karyawan sangat nyaman bekerja dalam lingkungan organisasi, empat puluh delapan koma tujuh persen karyawan merasa nyaman bekerja dalam organisasi, dan hanya nol koma tujuh persen karyawan merasa cukup nyaman bekerja di organisasi.

Penilaian tersebut didasarkan atas terpenuhinya lima indikator penilaian peneliti. Pertama, kemampuan karyawan mempraktekan pekerjaan secara profesional. Kedua, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Ketiga, Kemampuan karyawan bertukar gagasan dan sudut pandang terkait kerja dan hasil kerja karyawan. Keempat, kemampuan meningkatkan koordinasi setiap unit fungsi dalam setiap proyek instansi, dan kelima, kemampuan menterjemahkan dan melaksanakan tujuan dalam setiap level kerja karyawan.

Aspek Adaptasi menemukan bahwa budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin mendapat penilaian tertinggi yaitu sangat baik. Persentasi penilaian yaitu 12,0% menilai cukup baik, 69,3% menilai baik, dan 18,7 % menilai sangat baik. Arti lain dari persentase penilaian tersebut yaitu, diketahui bahwa mendekati tujuh puluh persen karyawan merasa nyaman bekerja dalam lingkungan organisasi, delapan belas persen karyawan merasa sangat nyaman bekerja dalam organisasi, dan dua belas persen karyawan merasa cukup nyaman bekerja di organisasi.

Hasil tersebut didasarkan temuan peneliti atas tiga keunggulan budaya organisasi, Pertama, kemampuan karyawan mengadopsi sudut perkembangan model kerja melalui keterbukaan terhadap sudut pandang, dan cara kerja karyawan. Kedua, kemampuan karyawan menghindari kesalahan-kesalahan dalam menyediakan pelayanan dan pengambilan keputusan, dan Ketiga Kemampuan karyawan membangun hubungan baik dengan pelanggan. dalam menilai membuat keputusan atas informasi yang diperoleh.

Aspek Misi, menemukan bahwa budaya organisasi PT. Angkasa Pura Airport Sultan Hasanuddin mendapat penilaian tertinggi yaitu sangat baik. Persentasi penilaian yaitu 9,3 % menilai cukup baik, 72,7% menilai baik, dan 18,0% menilai sangat baik. Pemaknaan lain dari hasil tersebut yaitu Sembilan persen karyawan merasa cukup nyaman bekerja dalam lingkungan organisasi, delapan belas persen karyawan merasa sangat nyaman bekerja dalam organisasi, dan tujuh puluh persen karyawan merasa nyaman bekerja di organisasi. Hal tersebut didasarkan pada penilaian peneliti atas kemampuan karyawan mengartikulasi strategi instansi dengan langkah-langkah strategis dan profesional, berdasarkan kecakapan pemimpin menjelaskan tujuan yang akan dicapai perusahaan, Selain itu, peneliti juga mendapatkan keharmonisan dan kesamaan visi setiap anggota/karyawan perusahaan, serta konsisten melaksanakan program yang telah direncanakan.

E. Kesimpulan

Bersarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa

1. PT Angkasa Pura Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar telah mampu menghadirkan budaya organisasi yang sangat baik dalam menunjang kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi yang sangat baik dirasakan merata oleh karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja PT Angkasa Pura Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar
3. Penilaian budaya organisasi dirasakan merata baik pada karyawan dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun, maupun karyawan dengan masa kerja kurang dari sepuluh tahun.

F. Limitasi

Kepada penelitian lanjutan, Diharapkan agar dapat melakukan penilaian lanjutan terkait gambaran budaya organisasi PT Angkasa Pura Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar dengan menggunakan indikator lain serta kerangka pikir lain sehingga dapat mamastikan konsistensi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

UNIVERSITAS

BOSOWA

