

PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI PADA

PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

Oleh:

SUGENG SUPARIYANTO

sugengbkn@gmail.com

Pembimbing : Drs.Kasmiruddin M.Si

*Jurusan Ilmu Administrasi-Prodi Administrasi Bisnis- Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kampus BinaWidya
Jl. HR. Soebrantas Km. 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293 – Telp/Fax (0761) 63277*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. PLN (Persero) rayon Bangkinang with the title on the application of organizational culture PT.PLN (Persero) Rayon Bangkinang. Knowing the purpose of this study is the application of organizational culture on PT. PLN (Persero) Rayon Bangkinang. And the benefits of this research is to add insight and understanding of science in the field of Human Resource Management and to increase knowledge and understanding of the culture of the organization but also for the company to become one of the materials evaluation of the extent to which the effectiveness of organizational culture that has been applied by the company during this time.

As a measure of this study reinforce the authors use the theory of Stephen P. Robbins (2003) on the characteristics of the organizational culture. Research method used is a census technique, whereby all employees into the study sample as many as 24 employees. The results of this study indicate that the application of the value of organizational culture on PT. PLN (Persero) Rayon Bangkinang very strong.

Key words :Organization culture, application, company

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Saat ini zaman mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat pesat. Kemajuan demi kemajuan telah dialami oleh manusia. Dan kemajuan-kemajuan baik yang bersifat keilmuan maupun kebudayaan tersebut telah memberikan manfaat yang sangat besar bagi kehidupan manusia. Di tengah-tengah kemajuan tersebut, iklim kompetisi (persaingan) baik yang bersifat pribadi hingga kolektif menjadi konsekuensi logis dari keinginan untuk maju dari pribadi-pribadi maupun dari kelompok-kelompok yang ada di masyarakat. Persaingan yang terjadi ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan yang muncul, berkembang, dan aktif dalam lingkungan sehari-hari. Persaingan yang sehat merupakan hal positif bagi setiap perusahaan. Namun tidak selamanya persaingan sehat yang berjalan, sebab kadangkala muncul persaingan yang tidak sehat pula. Hal ini

menjelaskan bahwa betapa ketatnya persaingan di dunia usaha.

Dalam persaingan yang semakin ketat tersebut membuat perusahaan menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia (SDM) yang berkerja di dalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan .Dan kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dari budaya organisasi yang dibangun dan diterapkan pada organisasi perusahaan

Hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasakan ketika berada di dalam perusahaan, nilai-nilai yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta keyakinan yang diyakini di dalam perusahaan memberikan dampak pada pola kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam

membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tentunya budaya yang dibangun harus sejalan dengan tindakan yang akan diambil oleh perusahaan seperti merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.

Seperti yang dikutip dari Robbins (2002,278), budaya organisasi sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang di luar suku, maka suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya bersikap satu sama lain.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada paraanggota organisasi, selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat sangat beragam karena bervariasinya sumber daya manusia, baik dilihat dari segi gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, pengalaman, maupun latar belakang budayanya. Pengelolaan keberagaman budaya organisasi diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi pada organisasi, dengan demikian diharapkan organisasi mampu mengelola keberagaman dengan mengubah dari sifatnya sebagai hambatan menjadi kekuatan budaya organisasi (Wibowo, 2011. 3). Wirawan (2007,10), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang terdapat dalam isi budaya organisasi dan dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi memerlukan strategi implementasi budaya. Budaya di organisasi dapat

dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan di mana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi di antara anggota organisasi untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengajak karyawan, terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi. (Sutrisno, 2011.39)

Proses implementasi dapat berhasil jika program dirancang dengan landasan yang jelas dengan kelompok sasaran, perubahan perilaku, dan tujuan yang jelas. Kebijakan tentang budaya organisasi memuat arahan dan struktur organisasi yang tepat sehingga memaksimalkan proses pelaksanaan. Pengaturan budaya organisasi di dalam organisasi pada dasarnya terbentuk karena manusia memiliki kebutuhan untuk berinteraksi yang merupakan suatu proses sosial dari suatu organisasi. Interaksi antar pegawai yang semakin tinggi intensitasnya akan menghasilkan norma kelompok sehingga akan membentuk suatu karakter yang konsisten. Berdasarkan kondisi tersebut maka suatu budaya organisasi menjadi sangat penting karena kemampuan budaya organisasi dalam mengarahkan perilaku yang pada akhirnya akan membentuk sikap dan memberikan identitas pada organisasi.

Perusahaan listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan Negara yang pelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah PLN dapat dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengendalikan kualitas pelayanan jasa yang diberikan pada masyarakat. PLN juga merupakan perusahaan yang memproduksi listrik melalui unit-unit pembangkitannya.

Sebagaimana sebuah perusahaan Negara, PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai efektifitas kerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu peningkatan kualitas dan efektifitas kerja menjadi sangat penting. Agar esistensi

PT.PLN(Persero) dapat dirasakan keberadaannya oleh masyarakat

Menyadari hal ini kantor pusat PT.PLN(Persero) telah menetapkan budaya organisasi yang ada pada buku pedoman perilaku PT PLN (Persero) yang isinya menjelaskan bagaimana karyawan itu bersikap dan bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Didalam buku yang diteapkan oleh Kantor Pusat PT.PLN(Persero) tersebut juga sudah menerangkan Visi PT.PLN(Persero) yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

Adapun nilai-nilai yang harus dimiliki oleh karyawan berdasarkan buku pedoman perilaku yang disusun oleh kantor pusat PT.PLN(Persero) adalah Saling percaya (Mutual trust), Integritas (Integrity), Peduli (Care) dan Pembelajaran(Continuos Learning)

Jika nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dengan baik dalam perusahaan maka pengembangan potensi individu tersebut akan

Berdasarkan fenomena di atas, serta mengingat pentingnya penerapan budaya organisasi seperti yang ada pada buku pedoman perilaku PT PLN(Persero) yang disusun oleh kantor pusat PT.PLN(persero) yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian efektivitas organisasi perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang penerapan budaya organisasi pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang.

Kerangka Teoritis

Pengertian Budaya Organisasi

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai baik bagi kemajuan suatu organisasi dimana budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, budaya organisasi bukan merupakan cara yang

menjadi lebih baik. Nilai saling percaya mendorong suasana kerja yang kondusif antara atasan dan bawahan. Nilai integritas akan membawa kerjasama dalam suasana kompetisi yang baik. Sedangkan nilai kepedulian akan membawa semua karyawan, baik itu bawahan ataupun atasan untuk saling peduli. Dimana bawahan peduli akan rencana dan target yang dimiliki oleh atasan dan atasan juga peduli terhadap kebutuhan bawahan.

PT.PLN (Persero) Rayon Bangkinang adalah salah satu Rayon yang ada di Wilayah PT.PLN(Persero) Riau dan kepulauan Riau, disinilah sering kita jumpai nilai-nilai yang menggambarkan betapa lemahnya budaya Organisasi yang ada di PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang. Seperti ketika ada pelanggan yang ingin pasang baru KWH meter ketika ditanya biayanya jawabannya selalu berbeda dengan karyawan yang lain padahal perusahaan sudah menetapkan berapa biaya pasang baru. ini menggambarkan kurang konsistennya pegawai dalam bekerja.

mudah bagi suatu organisasi untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Secara etimologis (asal-usul kata), budaya organisasi terdiri dari dua kata, yakni **budaya** dan **organisasi**.

Teori-teori Budaya organisasi

a. Menurut Stephen P. Robbins

Menurut Robbins (2003), ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan, mencakup isi dari budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut adalah :

A. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. Rela berkorban untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan dapat menciptakan Sesuatu hal yang baru dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan. Perusahaan berorientasi bagi para pengambil resiko dan inovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif. Perusahaan cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif finansial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang sangat berprestasi.

B. Perhatian terhadap detail

Sejauhmana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Dimana diperlukan karyawan yang handal dan memiliki kompetensi dalam memberikan perhatian kepada masalah-masalah yang perlu ditangani dengan lebih serius. Perusahaan suka merekrut para lulusan muda universitas, memberi mereka pelatihan istimewa, dan kemudian mengoperasikan mereka dalam suatu fungsi yang khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang lebih cermat, teliti, dan mendetail dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

C. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (hasil yang didapat harus sesuai dengan harapan, misalnya jumlah output dan waktu terselesaikan output yang hendak di hasilkan).

D. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu. apakah keputusan manajemen tersebut berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap pelaku organisasi.

E. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim yaitu diperlukan kerjasama dalam melaksanakan tugas bersama untuk mendapatkan hasil yang maksimal. bukannya individu. Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

F. Keagresifan.

Berkaitan dengan agresivitas karyawan, yaitu semangat dan spirit karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

G. Kemantapan.

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. Menurut Sonnenfield banyak perusahaan tidak dapat dengan rapi dikategorikan dalam salah satu dari empat kategori karena merek memiliki suatu paduan budaya atau karena perusahaan berada dalam masa peralihan.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 1996 : 289).

Selain itu dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya Organisasi juga berfungsi sebagai perkat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembang yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajaridan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat

dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

b. Menurut Wirawan

Wirawan (2005:55) mengemukakan Indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma
2. Pelaksanaan Nilai-Nilai.
3. Kepercayaan dan Filsafat
4. Pelaksanaan Kode Etik
5. Pelaksanaan Seremoni
6. Sejarah Organisasi

3. Menurut Robert Kretner

Menurut Robert Kretner dan Angelo Kinicki yang diterjemahkan oleh Erly Suandy (2003:86) terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu : konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif. Setiap tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

1. Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya, berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.

2. Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan

dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

Perusahaan dengan budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

Dalam kultur yang kuat (strong culture), nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu, semakin kuat kultur tersebut. Selaras dengan definisi ini, kultur yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi.

Salah satu hasil spesifik dari kultur yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Kultur yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi antara anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen keorganisasian. Sifat-sifat ini , pada gilirannya, memperkecil kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sebuah budaya organisasi yang lemah adalah ketika orang-orang dalam organisasi tidak setuju pada kepercayaan dasar yang sama dan nilai-nilai sebagai berlaku untuk organisasi, dan menggantikan mereka cenderung memiliki ide-ide mereka sendiri, kepercayaan dan perilaku dll Akibatnya, orang-orang dikendalikan dengan cara menggunakan aturan dibatasi, prosedur, pengawasan dan birokrasi dalam organisasi

Dari beberapa teori penulis menggunakan teori Robins, karena dinilai teori Robins lah yang cocok untuk menggambarkan penerapan Budaya Organisasi pada PT.PLN(Persero) RayonBangkinang

Merupakan kemampuan untuk bekerja seseorang karyawan tidak hanya berdasarkan kebiasaan-kebiasaan lama yang berlaku di perusahaan, tetapi mencoba mencari dan menerapkan pola kerja yang

PEMBAHASAN

1. Penerapan nilai Inovasi dan keberanian mengambil risiko.

baru dalam rangka menyegarkan suasana bekerja serta mampu mengakomodir dan memajemen pekerjaan serta resiko yang terjadi sehubungan dengan metode kerja yang diterapkan. Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk Inovasi dan keberanian mengambil risiko sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan berani berinovasi dan berani menanggung resiko nya maka perusahaan akan mempunyai banyak cara dalam memecahkan atau melaksanakan pekerjaan sehingga akan muncul cara-cara yang lebih efektif dalam berkerja.

Berdasarkan konsep oprasional Inovasi dan keberanian mengambil resiko di ukur berdasarkan indicator-indikator yaitu, Karyawan mencoba cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerja, Karyawan berani mengemukakan pendapat dan Karyawan berkomunikasi baik dan terbuka. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Inovasi dan keberanian mengambil resiko pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel III.5
Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Nilai Inovasi dan
Keberanian Mengambil Resiko
Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mencoba cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	6 (25,0%)	9 (37,5%)	8 (33,3%)	1 (4,2%)	0 (0%)	24 (100%)
2	Karyawan berani mengemukakan pendapat	8 (33,3%)	8 (33,3%)	6 (25,0%)	1 (4,2%)	1 (4,2%)	24 (100%)
3	Karyawan berkomunikasi baik dan terbuka	12 (50,0%)	9 (37,5%)	3 (12,5%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
Jumlah		26	26	17	2	1	72
Presentase		(36,1%)	(36,1%)	(23,6%)	(2,8%)	(1,4%)	(100%)
Rata-rata		9 (37,5%)	9 (37,5%)	5 (20,8%)	1 (4,2%)	0 (0%)	24 (100%)

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan table III.5 dari 24 responden, karyawan dalam penerapan nilai inovasi dan keberanian mengambil resiko dilihat dari indicator perusahaan mendorong karyawan mencoba cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sesuai, yaitu sebanyak 37,5% , dan yang beranggapan sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 25% dan yang masih ragu-ragu atau Cukup sesuai sebanyak 33,3% hal ini didasari karena pekerjaan itu

memiliki tingkat kesulitan dan waktu penyelesaian berbeda-beda. Untuk itu karyawan dituntut untuk tidak monoton dan terfokus dengan cara-cara lama dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan kata lain bahwa pekerjaan diselesaikan seefektif mungkin dan dengan cara-cara baru. Namun demikian masih ada responden atau karyawan yang menyatakan mencoba cara-cara baru dalam menyelesaikan

pekerjaan adalah kurang sesuai yaitu sebanyak 4,2%.

Jika dilihat dari indikator yang kedua yaitu karyawan berani mengemukakan pendapat merupakan sikap karyawan dalam menyampaikan masukan, kritikan baik terhadap atasan atau perusahaan mengenai pekerjaan atau permasalahan-permasalahan lain yang berhubungan dengan perusahaan atau individu mereka yang akan mengganggu efektifitas atau produktifitas perusahaan, sehingga bisa diselesaikan secara dua arah. Dari table diatas dapat kita lihat bahwa karyawan berani mengemukakan pendapat ada dua nilai yang sama yaitu sangat sesuai dan sesuai yaitu masing –masing 33,3% sedangkan yang cukup sesuai sebanyak 25% sedangkan yang tidak sesuai atau kurang sesuai masing-masing 1 orang atau masing-masing 4,2%, hal ini karena masih ada karyawan yang enggan , segan atau takut untuk berbicara apalagi untuk mengemukakan pendapat karena adanya perbedaan secara structural

Jika dilihat dari indikator karyawan berkomunikasi baik dan terbuka merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyampaikan aspirasi, ide-ide dalam rangka menyelesaikan pekerjaan atau memecahkan sesuatu permasalahan yang baik terjadi sesama rekan kerja maupun atasan. Berdasarkan table diatas dapat kita lihat bahwa karyawan berkomunikasi baik dan terbuka berdasarkan jawaban responden adalah sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 50% , dan untuk jawaban sesuai atau berjalan sesuai semestinya sebanyak 37,5% dan untuk jawaban cukup sesuai sebanyak 12,5%. Dan untuk jawaban tidak sesuai dan kurang sesuai tidak ada yang menjawab hal ini berarti seluruh karyawan sudah tidak ada masalah terhadap komunikasi.

Di PLN(persero) Rayon Bangkinang selalu mendorong karyawannya untuk bisa berani mengemukakan pendapat mengenai

penemuan-penemuan terbarunya dalam rangka efektifitas dalam bekerja salah satu programnya yaitu melalui Forum JUPE (Forum Jumat Petang) yaitu pertemuan seluruh karyawan PLN(Persero) Rayon Bangkinang yang dilaksanakan setiap hari jumat pukul 16.00 WIB. Dalam pertemuan itu seluruh karyawan di kasih jadwal untuk mempresentasikan penemuan-penemuan barunya mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan terpacu selalu untuk mencoba cara-cara baru untuk mendapatkan cara baru yang lebih efektif dan berani mengemukakan pendapat sehingga terbiasa untuk bisa berkomunikasi dengan baik dan terbuka.

Jika dilihat dari seluruh indikator dalam penerapan nilai Inovasi dan keberanian mengambil resiko dapat disimpulkan bahwa sangat efektif atau sangat sesuai sebanyak 37,5% dan yang mengemukakan bahwa sudah berjalan sesuai semestinya sebanyak 37,5% juga sedangkan yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 20,8% dan yang menyatakan kurang efektif atau kurang sesuai sebanyak 4,2%

2. Penerapan Nilai Perhatian pada hal-hal yang rinci

Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk perhatian dalam hal-hal yang rinci sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan memperhatikan hal-hal yang rinci kesalahan dalam berkerja bisa di minimallisir.

Berdasarkan konsep oprasional perhatian pada hal-hal yang rinci diukur dengan indikator-indikator yaitu : Karyawan secara terus menerus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya, Karyawan memanfaatkan waktu luang untuk hal-hal yang sifatnya produktif dan Karyawan berusaha tidak melakukan pengulangan dan duplikasi pekerjaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Perhatian pada hal-hal yang rinci pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dilihat pada table berikut ini:

Tabel III.6
Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Nilai Perhatian Pada Hal-hal yang Rinci Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan secara terus menerus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya	10 (41,7%)	10 (41,7%)	4 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
2	Karyawan memanfaatkan waktu luang untuk hal-hal yang sifatnya produktif	9 (37,5%)	6 (25,0%)	5 (20,8%)	3 (12,5%)	1 (4,2%)	24 (100%)
3	Karyawan berusaha tidak melakukan pengulangan dan duplikasi pekerjaan	2 (8,3%)	10 (41,7%)	9 (37,5%)	2 (8,3%)	1 (4,2%)	24 (100%)
Jumlah		21 (29,2%)	26 (36,1%)	18 (25,0%)	5 (6,9%)	2 (2,8%)	72 (100%)
Presentase							
Rata-rata		7 (29,2%)	8 (33,3%)	6 (25,0%)	2 (8,3%)	1 (4,2%)	24 (100%)

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan table III.6 dari 24 responden, dalam penerapan nilai perhatian pada hal-hal yang rinci. Jika dilihat dari indikator perusahaan mendorong karyawan secara terus menerus berusaha meningkatkan kemampuan sudah berjalan sangat efektif atau Sangat sesuai dan sesuai sama yaitu 41,7% sedangkan cukup sesuai atau masih ragu-ragu sebanyak 16,7% sedangkan yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai tidak ada atau 0%. Hal ini karena karyawan menyadari bahwa tantangan kedepan sangatlah berat maka untuk itu karyawan harus bisa meningkatkan kemampuannya untuk bisa bertahan dan tidak tertinggal. Salah satu yang dilakukan karyawan selalu berusaha agar meningkatkan kemampuannya seperti melanjutkan study nya selain itu perusahaan secara berkala melakukan pelatihan yang harus diikuti oleh karyawan.

Jika dilihat dari indikator Karyawan memanfaatkan waktu luang untuk hal-hal yang sifatnya produktif berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 37,5%, untuk jawaban sesuai atau berjalan semestinya sebanyak 25% sedangkan cukup sesuai sebanyak 20,8% hal ini karena karyawan menyadari bahwa waktu luang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk hal-hal yang produktif. Tetapi masih ada karyawan yang tidak menyadari hal ini berdasarkan table

diatas Untuk jawaban Kurang sesuai sebanyak 12,5% sedangkan yang tidak sesuai sebanyak 4,2% dimana karyawan lebih senang main game di waktu-waktu luang dari pada mengerjakan hal-hal yang sifatnya produktif.

Jika dilihat dari indikator Karyawan berusaha tidak melakukan pengulangan dan duplikasi pekerjaan berdasarkan table diatas yang tertinggi adalah sudah berjalan semestinya atau sesuai yaitu sebanyak 41,7% untuk jawaban cukup sesuai atau masih ragu-ragu 37,5% dan untuk jawaban sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif 8,3%. Untuk jawaban kurang sesuai sebanyak 8,3% sedangkan yang tidak sesuai sebanyak 4,2%.

Secara keseluruhan indikator dalam penerapan nilai perhatian terhadap hal-hal yang rinci dapat disimpulkan bahwa 29,2% sudah berjalan secara efektif dan yang mengemukakan bahwa sudah berjalan semestinya sebanyak 33,3% dan untuk yang menyatakan masih cukup sesuai sebanyak 25% dan yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 8,3% dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 4,2%

3. Penerapan Nilai Orientasi Terhadap Hasil.

Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk Orientasi terhadap Hasil merupakan sejauhmana manajemen

memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Selain itu sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan Orientasi hasil karyawan lebih bersemangat dalam berkerja.

Berdasarkan konsep oprasional Orientasi Hasil diukur dengan inkator-indikator yaitu : Karyawan giat dan bersemangat dalam mencapai hasil yang

dikehendaki, Karyawan memperoleh imbalan yang efektif dari pekerjaan mereka dan Karyawan memperoleh penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Orientasi Hasil pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dilihat pada table berikut ini

Tabel III.7
Tanggapan Responden terhadap penerapan Nilai Oriorientasi Hasil
Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan giat dan bersemangat dalam mencapai hasil yang dikehendaki	9 (37,5%)	14 (58,3%)	1 (4,2%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
2	Karyawan memperoleh imbalan yang efektif dari pekerjaan mereka	8 (33,3%)	10 (41,7%)	4 (16,7%)	2 (8,3%)	0 (0%)	24 (100%)
3	Karyawan memperoleh penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya	4 (16,7%)	5 (20,8%)	12 (50%)	1 (4,2%)	2 (8,3%)	24 (100%)
Jumlah		21	29	17	3	2	72
Presentase		(29,2%)	(40,3%)	(23,6%)	(4,2%)	(2,8%)	(100%)
Rata-rata		7 (29,2%)	10 (41,7%)	6 (25%)	1 (4,2%)	0 (0%)	24 (100%)

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan Tabel III.7 dari 24 Responden, karyawan dalam penerapan nilai orientasi terhadap hasil, Juka dilihat dari indicator Perusahaan mendorong karyawan untuk selalu giat dan bersemangat dalam mencapai hasil yang dikehendaki adalah untuk jawaban sesuai atau sudah berjalan semestinya sebanyak 58,3% , sedangkan kan yang sangat sesuai atau berjalan sangat efektif sebanyak 37,5% tetapi masih ada yang cukup sesuai sebanyak 4,2% sedangkan yang kurang sesuai dan tidak sesuai masing-masing 0% atau tidak ada sama sekali. Hal ini karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang di bebankan.

Jika dilihat dari indicator Karyawan memperoleh imbalan yang efektif dari pekerjaan mereka adalah nilai gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan standart yang berlaku dan kesanggupan Perusahaan

memberi gaji pada karyawan, dapat dilihat dari table diatas yaitu yang paling besar jawaban responden adalah sesuai atau sudah berjalan semestinya sebanyak 41,7% sedangkan sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 33,3% sedangkan yang menjawab cukup sesuai sebanyak 16,7% sedangkan yang menjawab Kurang sesuai sebanyak 8,3%.hal ini karena karyawan merasa kebutuhan yang semangkin meningkat tetapi gaji masih tetap selain itu karena gaya hidup yang tinggi dari karyawan tersebut.

Jika dilihat dari indicator Karyawan memperoleh penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya merupakan apresiasi perusahaan atau atasan terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Berdasarkan table diatas bias kita lihat jawaban dari responden yang tertinggi yaitu cukup sesuai sebanyak 50% sedangkan sesuai sebanyak 20,8% sedangkan

sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 16,7% tetapi masih ada karyawan yang menjawab kurang sesuai sebanyak 4,2% dan yang tidak sesuai sebanyak 8,3% hal ini karena karyawan merasa tidak pernah mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerjanya.

Jika dilihat dari seluruh indikator untuk penerapan nilai orientasi terhadap hasil dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 29,2% dan yang menyatakan sudah berjalan semestinya sebanyak 41,7% dan yang menjawab cukup sesuai sebanyak 25% dan yang masih menjawab bahwa penerapan nilai orientasi terhadap hasil masih kurang sesuai sebanyak 4,2% .

4. Penerapan Nilai Orientasi Terhadap Individu

Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk Orientasi terhadap Individu

merupakan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dan mempertimbangkan efek hasil-hasil pekerjaan pada orang-orang didalam organisasi, berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan Orientasi Orang karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan konsep oprasional Orientasi Orang diukur dengan indikator-indikator yaitu: Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkan dengan penuh rasa tanggung jawab, Karyawan sesuai dan sejalan dengan pedoman dan intruksi yang dikeluarkan oleh perusahaan atau atasan dan Karyawan siap melaksanakan tugas dalam kondisi apapun.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Orientasi Oarng pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dilihat pada table berikut ini

Tabel III.8
Tanggapan Respoinden terhadap penerapan Nilai Orioentasi Orang
Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKP	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkan dengan penuh rasa tanggung jawab	12 (50%)	12 (50,0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
2	Karyawan sesuai dan sejalan dengan pedoman dan intruksi yang dikeluarkan oleh perusahaan /atasan	12 (50,0%)	7 (29,2%)	5 (20,8%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
3	Karyawan siap melaksanakan tugas dalam kondisi apapun	7 (29,2%)	10 (41,7%)	7 (29,2%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
Jumlah Presentase		31 (43,1%)	29 (40,3%)	12 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	72 (100%)
Rata-rata		10 (41,7%)	10 (41,7%)	4 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan table III.8 dari 24 responden, dalam penerapan nilai Orientasi terhadap Individu, Jika dilihat dari Indikator karyawan selalu melaksanakan pekerjaan yang telah dilimpahkan dengan penuh rasa tanggung

jawab yang menjawab sangat sesuai dan sesuai sangat besar yaitu masing-masing 50% sedangkan yg menjawab cukup sesuai atau kurang sesuai atau tidak sesuai tidak ada hal ini menggambarkan betapa tingginya rasa

tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang di limpahkan kepadanya dengan penuh tanggung jawab

Jika dilihat dari indikator yang ke dua yaitu Karyawan sesuai dan sejalan dengan pedoman dan intruksi yang dikeluarkan oleh perusahaan atau atasan jawaban responden untuk sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 50% untuk jawaban sesuai sebanyak 29,2% untuk yang jawaban cukup sesuai sebanyak 20,8% sedangkan untuk jawaban tidak sesuai dan kurang sesuai tidak ada hal ini karena karyawan beranggapan intruksi atau arahan dari pimpinan sangatlah penting karena berhubungan dengan listrik dan sangat berbahaya kalau tidak berdasarkan intruksi.

Jika dilihat dari indikator yang ketiga yaitu Karyawan siap melaksanakan tugas dalam kondisi apapun untuk jawaban tertinggi yaitu sesuai yaitu sebanyak 41,7% sedangkan sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 29,2% dan yang cukup sesuai 29,2% sedangkan yang jawabannya tidak sesuai dan kurang sesuai tidak ada hal ini karena karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas dan siap untuk melaksanakan dalam suasana apapun hal ini berhubung listrik adalah kebutuhan yang sangat mendesak sehingga ketika hujan pun atau malam hari bila terjadi

gangguan petugas selalu siap dan bersemangat dalam memperbaiki kerusakan.

Jika dilihat dari seluruh indikator penerapan nilai orientasi terhadap individu atau orang dapat kita simpulkan bahwa 41,7% menyatakan bahwa sudah berjalan sangat efektif dan yang menjawab sudah berjalan semestinya sebanyak 41,7% dan yang menjawab masih ragu-ragu atau cukup sesuai sebanyak 16,7%

5. Penerapan Nilai Orientasi Tim

Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk Orientasi Tim sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan Orientasi Tim suasana kebersamaan dalam perusahaan lebih mudah terbentuk.

Berdasarkan konsep operasional Orientasi Tim diukur dengan indikator-indikator yaitu : Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan, Karyawan selalu berusaha menciptakan kebersamaan dan ketulusan dan Karyawan memperoleh insentif yang selaras dengan keberhasilan kelompok atau individu.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Orientasi Tim pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dilihat pada table berikut ini:

Tabel III.9
Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Nilai Orientasi Tim
Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKP	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan	7 (29,2%)	8 (33,3%)	6 (25%)	1 (4,2%)	2 (8,3%)	24 (100%)
2	Karyawan selalu berusaha menciptakan kebersamaan dan ketulusan	13 (54,2%)	10 (41,7%)	1 (4,2%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
3	Karyawan memperoleh insentif yang selaras dengan keberhasilan kelompok atau individu	3 (12,5%)	9 (37,5%)	7 (29,2%)	3 (12,5%)	2 (8,3%)	24 (100%)
Jumlah Presentase		23 (31,9%)	27 (37,5%)	14 (19,4%)	4 (5,6%)	4 (5,6%)	72 (100%)

Rata-rata	8 (33,3%)	9 (37,5%)	5 (20,8%)	1 (4,2%)	1 (4,2%)	24 (100%)
-----------	--------------	--------------	--------------	-------------	-------------	--------------

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan table III.9 dari 24 responden. Penerapan nilai Orientasi Tim jika dilihat dari indikator yang pertama yaitu Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan untuk jawaban yang tertinggi yaitu sesuai sebanyak 33,3% sedasngkan sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 29,2% dan untuk cukup sesuai sebanyak 25% , untuk jawaban kurang sesuai sebanyak 4,2% dan tidak sesuai sebanyak 8,3 persen disini bisa kita lihat bahwa masih ada karyawan yang beranggapan bahwa perusahaan tidak pernah memberi penghargaan atau sanksi sesuai dengan prestasi atau aturan yang dilanggar

Jika dilihat dari indikator yang kedua yaitu Karyawan selalu berusaha menciptakan kebersamaan dan ketulusan sebanyak 54,2% menyatakan sudah berjalan sangat efektif dan yang menyatakan sudah berjlan semestinya atau sesuai sebanyak 41,7% sedangkan yang cukup sesuai sebanyak 4,2% yang kurang sesuai dan tidak sesuai tidak ada yang menjawab, hal ini karena karyawan menyadari kebersamaan dan ketulusan sangatlah penting untuk menciptakan kondisi yang kondusif dalam berkerja

Jika dilihat dari indikator yang ketiga yaitu Karyawan memperoleh insentif yang selaras dengan keberhasilan kelompok atau individu jawaban responden tertinggi yaitu sesuai yaitu 37,5% terbanyak kedua adalah cukup sesuai yaitu sebanyak 29,2% sedangkan

yang sangat sesuai yaitu sebanyak 12,5% sedangkan kurang sesuai sebanyak 12,5% dan yang tidak sesuai sebanyak 8,3% hal ini menggambarkan bahwa masih ada karyawan yang merasa tidak puas terhadap insentif yang diberikan.

Jika dilihat dari seluruh indikator penerpan nilai orientasi terhadap Tim dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi yaitu sesuai atau sudah berjalan semetinya sebanyak 37,5% dan yang kedua yaitu sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 33,3% dan yang ketiga yaitu cukup sesuai sebanyak 20,8% dan yang kurang sesuai dan tidak sesuai sebanyak 4,2%.

6. Penerapan Nilai Keagresifan

Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk Keagresifan sangatlah penting bagi perusahaan karena dengan Orientasi Tim karyawan mempunyai daya juang yang tinggi.

Berdasarkan konsep oprasional Orientasi Tim diukur dengan inkator-indikator yaitu : Karyawan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi sebagai pertimbangan dalam menyelesaikan pekerja, Karyawan memiliki keinginan belajar dari pengalaman dan Karyawan berpengalaman dan terlatih dengan baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Keagresifan pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dilihat pada table berikut ini:

Tabel III.10
Tanggapan Responden terhadap Penerpan Nilai Keagresifan
Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKS	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi sebagai pertimbangan	15 (62,5%)	5 (20,8%)	4 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)

	dalam menyelesaikan pekerjaan						
2	Karyawan memiliki keinginan belajar dari pengalaman	13 (54,2%)	9 (37,5%)	2 (8,3%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
3	Karyawan berpengalaman dan terlatih dengan baik	6 (25%)	9 (37,5%)	8 (33,3%)	1 (4,2%)	0 (0%)	24 (100%)
Jumlah		34	23	14	1	0	72
Presentase		(47,2%)	(31,9%)	(19,4%)	(1,4%)	(0%)	(100%)
Rata-rata		11 (45,8%)	8 (33,3%)	5 (20,8%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan table III.10 dari 24 responden karyawan, dalam penerapan nilai keagresifan, jika dilihat untuk indicator pertama yaitu Karyawan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi sebagai pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk jawaban tertinggi yaitu sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 62,5% sangat tinggi lebih dari 50% hal ini menggambarkan betapa tingginya minat karyawan dalam mengikuti perkembangan teknologi untuk pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk jawaban sesuai atau sudah berjalan sesuai semestinya sebanyak 20,8% dan untuk yang menjawab cukup sesuai sebanyak 16,7% sedangkan untuk tidak seauai dan kurang sesuai tidak ada.

Jika dilihat dari indicator kedua yaitu Karyawan memiliki keinginan belajar dari pengalaman yang menjawab tertinggi yaitu sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 54,2% dan yang sesuai sebanyak 37,5% dan yang menjawab cukup sesuai sebanyak 8,3% dan yang menjawab tidak sesuai atau kurang sesuai tidak ada.

Jika dilihat dari indicator yang ke tiga yaitu Karyawan berpengalaman dan terlatih dengan baik untuk jawaban tertinggi yaitu sesuai sebanyak 37,5% yang kedua cukup sesuai sebanyak 33,3% dan yang ketiga yaitu sangat sesuai yaitu sebanyak 25% dan yang yang

menjawab tidak sesuai atau kurang sesuai tidak ada.

Dari seluruh indicator penerpan nilai keagresifan maka dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan sudah berjalan sangat efektif sebanyak 45,8% dan yang menyatakan sudah berjalan sesuai semestinya sebanyak 33,3% dan yang masih ragu-ragu atau cukup sesuai sebanyak 20,8%.

7. Penerapan Nilai Stabilitas

Karakteristik Budaya Organisasi dalam bentuk Stabilitas merupakan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan dan perkembangan organisasi, artinya kondisi perusahaan tidak terpengaruh terhadap keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan seperti krisis ekonomi dan lain sebagainya.

Berdasarkan konsep oprasional Stabilitas diukur dengan inkator-indikator yaitu : Karyawan memiliki wawasan yang berkembang luas, Karyawan memiliki keinginan dan harapan yang lebih besar sesuai dengan pekerjaan dan Karyawan memiliki cita-cita yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang pernyataan Stabilitas pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dilihat pada table berikut ini:

Tabel III.11
Tanggapan Responden Terhadap Penerapan Nilai Stabilitas

Pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang

NO	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah
		SS	S	CKP	KS	TS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan memiliki wawasan yang berkembang luas	2 (8,3%)	8 (33,3%)	13 (54,2%)	1 (4,2%)	0 (0%)	24 (100%)
2	Karyawan memiliki keinginan dan harapan yang lebih besar sesuai dengan pekerjaan	13 (54,2%)	8 (33,3%)	2 (8,3%)	0 (0%)	1 (4,2%)	24 (100%)
3	Karyawan memiliki cita-cita yang lebih tinggi dari sebelumnya	13 (54,2%)	7 (29,2%)	4 (16,7%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)
Jumlah		28	23	19	1	1	72
Presentase		(38,9%)	(31,9%)	(26,4%)	(1,4%)	(1,4%)	(100%)
Rata-rata		10 (41,7%)	8 (33,3%)	6 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (100%)

Sumber: Data Olahan 2014

Berdasarkan table III.11 dari 24 responden karyawan, dalam penerapan nilai Stabilitas pada PT.PLN(Persero) Rayon bangkinang, jika dilihat dari indicator

yang pertama Karyawan memiliki wawasan yang berkembang luas untuk jawaban tertinggi yaitu cukup sesuai sebanyak 54,2% sedangkan yang terbanyak yang kedua adalah sesuai yaitu sebanyak 33,3% dan yang sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 8,3% dan yang kurang sesuai sebanyak 4,2% dan yang tidak sesuai tidak ada yang menjawab.

Jika dilihat dari indikator yang kedua yaitu Karyawan memiliki keinginan dan harapan yang lebih besar sesuai dengan pekerjaan hal ini merupakan keinginan untuk memperoleh kesempatan dalam rangka meningkatkan karir dalam pekerjaan sehingga diperoleh kejelasan karir dan masa depan dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik. untuk jawaban tertinggi yaitu sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 54,2% dan yang terbanyak kedua yaitu sesuai sebanyak 33,3% dan yang cukup sesuai sebanyak 16,7% dan yang menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai tidak ada .

Jika dilihat dari indikator ketiga yaitu Karyawan memiliki cita-cita yang lebih tinggi dari sebelumnya merupakan keinginan dan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan baik pribadi atau tujuan bekerja pada perusahaan.

Untuk jawaban yang tertinggi adalah sangat sesuai sebanyak 54,2% yang kedua adalah sesuai sebanyak 29,2% dan yang cukup sesuai sebanyak 16,7% dan yang kurang sesuai dan tidak sesuai tidak ada karyawan yang menjawab disini bisa dilihat bagaimana karyawan mempunyai cita-cita lebih besar dari hari ini karena mereka menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan dimasa yang akan datang.

Dari seluruh indicator penerapan nilai stabilitas pada PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang dapat disimpulkan bahwa 41,7% menyatakan bahwa sudah berjalan sangat efektif dan 33,3% sudah berjalan sesuai semestinya, dan yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 25%

KESIMPULAN

Jika dilihat dari seluruh indicator dalam penerapan nilai Inovasi dan keberanian mengambil resiko dapat disimpulkan bahwa sangat efektif atau sangat sesuai sebanyak 37,5% dan yang mengemukakan bahwa sudah berjalan sesuai semestinya sebanyak 37,5% juga sedangkan yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 20,8% dan yang menyatakan kurang efektif atau kurang sesuai sebanyak 4,2%

1) Perhatian pada hal-hal yang rinci.

Secara keseluruhan indicator dalam penerapan nilai perhatian terhadap hal-hal yang rinci dapat disimpulkan bahwa 29,2% sudah berjalan secara efektif dan yang mengemukakan bahwa

sudah berjalan semestinya sebanyak 33,3% dan untuk yang menyatakan masih cukup sesuai sebanyak 25% dan yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 8,3% dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 4,2%

2) Orientasi hasil.

Jika dilihat dari seluruh indicator untuk penerapan nilai orientasi terhadap hasil dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan sudah berjalan sangat efektif yaitu sebanyak 29,2% dan yang menyatakan sudah berjalan semestinya sebanyak 41,7% dan yang menjawab cukup sesuai sebanyak 25% dan yang masih menjawab bahwa penerapan nilai orientasi terhadap hasil masih kurang sesuai sebanyak 4,2% .

3) Orientasi Terhadap Individu.

Jika dilihat dari seluruh indicator penerapan nilai orientasi terhadap individu atau orang dapat kita simpulkan bahwa 41,7% menyatakan bahwa sudah berjalan sangat efektif dan yang menjawab sudah berjalan semestinya sebanyak 41,7% dan yang menjawab masih ragu-ragu atau cukup sesuai sebanyak 16,7%

4) Orientasi tim.

Jika dilihat dari seluruh indicator penerapan nilai orientasi terhadap Tim dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi yaitu sesuai atau sudah berjalan semestinya sebanyak 37,5% dan yang kedua yaitu sangat sesuai atau sudah berjalan sangat efektif sebanyak 33,3% dan yang ketiga yaitu cukup sesuai sebanyak 20,8% dan yang kurang sesuai dan tidak sesuai sebanyak 4,2%.

5) Keagresifan.

Dari seluruh indicator penerapan nilai keagresifan maka dapat disimpulkan bahwa yang menyatakan sudah berjalan sangat efektif sebanyak 45,8% dan yang menyatakan sudah berjalan sesuai semestinya sebanyak 33,3% dan yang masih ragu-ragu atau cukup sesuai sebanyak 20,8%.

6) Stabilitas.

Dari seluruh indicator penerapan nilai stabilitas pada PT.PLN(Persero) Rayon

Bangkinang dapat disimpulkan bahwa 41,7% menyatakan bahwa sudah berjalan sangat efektif dan 33,3% sudah berjalan sesuai semestinya, dan yang menyatakan cukup sesuai sebanyak 25%

B.SARAN

Melengkapi penulisan ini, sebagai bahan masukan baik yang bersumber dari hasil penelitian maupun sebagai bentuk kepedulian dan informasi bagi PT.PLN(Persero) Rayon Bangkinang serta pembaca yang memiliki minat dan perhatian yang sama bertujuan agar manager lebih memperhatikan pemberian intensif berdasarkan hasil kerja sehingga tidak ada lagi karyawan yang merasa tidak mendapatkan imbalan berdasarkan hasil kerja dan member sanksi terhadap yang tidak mematuhi peraturan.

DARTAR PUSTAKA

- Prabundu Tika, Moh H. 2005. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta
- Robbin S.P .1996. Organization Behavior, Alih Bahasa Dr.Hadyana Pujoatmoko. Jakarta:PT. Prenhallindo
- Riduwan.2002.Skala pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta:Bandung
- W. Gulo, 2002, **Metodologi Penelitian**, Gramedia widiasarana Indonesia, Jakarta
- Thoha, Mifta.2003. **Kepemimpinan dalam manajemen**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Melayu. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Haji Mas Agung, Jakarta
- Sugiono, DR.2008. Metode Penelitian Administrasi.Bandung:Alfabeta
- Fina Ilmiyanti. 2012 .Skripsi. Penerapan Budaya Organisasi Pada PT PLN UNIT P3B JAWA BALI, CINERE-JAWA BARAT.Jakarta Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Program studi Administrasi Nega

