

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KOPERASI CREDIT UNION KASIH SEJAHTERA ATAMBUA)

Marianus S Neno

Dosen Program Studi Manajemen
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
nenograziearni@gmail.com

ABSTRACT

Culture organization is a batch of key characteristic which is respected by an organization. Those key characteristics formed a “communal meaning” to become the genuine of the organization (Robbins: 2008). The main goal of this thesys is to know how the cultural organization’s of “Credit Union Kasih Sejahtera Atambua”. The analysis of methode which is used here is Descriptive Statistic Analysis. The datas collected by spreading quistioners to the respondents. Those data which is collected will be proccess by some phases, editing, coding, scoring, and tabulating. Those datas will be analysed by using mean. The result of analysis shows an illustration that “Credit Union Kasih Sejahtera Atambua” has cultural creativity, initiative, carefullness, innovative and spirit of group working. The main problem which is must to be noticed is discipline of the workers. Besides, the courage, patience, sensitivity, and motivation of the workers must be noticed too.

Keyword : *Cultural Organization*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, organisasi merupakan “...consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continous basis to acnieve a common goals or a set of goals”, Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan, 2007: 2). Koperasi merupakan salah satu wujud lembaga sosial atau sebuah organisasi yang di dalamnya benih kesosialan manusia sebagai makhluk sosial dapat tumbuh-kembang dan direalisasikan. Proses interaksi ini lebih lanjut melahirkan apa yang oleh Robbins dikatakan sebagai sebuah sistem “makna bersama”.

Sistem “makna bersama” sebuah organisasi inilah yang membedakannya dengan organisasi-organisasi lainnya. Lebih lanjut Robbins mengatakan bahwa sistem makna bersama ini, ketika diamati secara lebih saksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci

yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Karakteristik-karakteristik seperti Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Stabilitas pada akhirnya merupakan sistem yang akan memberikan nilai tambah bagi sebuah organisasi, meningkatkan kinerja organisasi, keberhasilan serta existensi sebuah organisasi.

Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua lahir sebagai sebuah jawaban atas tekad pemerintah propinsi Nusa Tenggara Timur dalam membangun perekonomian masyarakat Nusa Tenggara Timur di mana pemerintah ingin menjadikan Nusa Tenggara Timur sebagai propinsi penggerak koperasi. Untuk semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mengembangkan tekad serta prinsipnya itu, sejak berdirinya, *Credit Union* Kasih Sejahtera telah merancang dan menetapkan program pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusianya yaitu program pelatihan dan pendidikan sebagai sebuah kewajiban bagi para pegawai atau stafnya. Ada pun maksud dari program pendidikan dan pelatihan tersebut agar semua staf dapat mengamalkan nilai-nilai budaya inti perusahaan yang menjadi dasar dari budaya *Credit Union* Kasih Sejahtera sendiri yaitu: Integritas, Profesional, *Team Work* dan Kesetaraan. Selain itu koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua juga menganut sistem pimpinan tertinggi yaitu *General Manager*, struktur organisasi yang jelas, menerapkan sistem manajemen modern di mana terlihat hubungan yang normal antara atasan dan bawahan. Walaupun demikian, demi meningkatkan kinerja karyawan demi keberhasilan organisasi terutama untuk tetap bertahan di era globalisasi yang penuh persaingan ini, sebuah organisasi, khususnya koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua perlu terus membenahi sejumlah hal yang masih merupakan persoalan bagi organisasi, seperti kedisiplinan pegawai, sistem informasi manajemen, koordinasi dan kerja sama dalam operasionalisasi organisasi setiap harinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Robbins (2008: 256-259) mengemukakan bahwa kultur/budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Lebih lanjut Robbins mengatakan bahwa sistem makna bersama ini, ketika diamati secara lebih saksama, adalah sekumpulan

karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, di antaranya:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana karyawan manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Masing-masing karakteristik ini berada dalam suatu kontinum mulai dari rendah sampai tinggi. Karenanya, menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik ini akan menghasilkan suatu gambaran utuh mengenai kultur sebuah organisasi. Gambaran ini menjadi basis bagi sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

Kultur organisasi adalah suatu istilah deskriptif. Kultur organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik kultur suatu organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai karakteristik itu atau tidak. Ini penting karena hal ini membedakan konsep ini dari konsep kepuasan kerja. Penelitian mengenai kultur organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasi mereka: apakah mendorong kerja tim? Apakah menghargai inovasi? Apakah menekan inisiatif? Sebaliknya, kepuasan kerja berusaha mengukur respon afektif terhadap lingkungan

kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana karyawan merasakan ekspektasi organisasi, praktik-praktik imbalan dan sebagainya. Meskipun kedua istilah itu tidak disangsikan lagi memiliki karakteristik yang saling tumpang-tindih, harus ingat bahwa istilah kultur organisasi bersifat *deskriptif*, sementara kepuasan kerja bersifat *evaluatif*.

Apakah organisasi memiliki kultur yang sama? Kultur organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Ini menjadi jelas manakala kita mendefinisikan kultur sebagai sebuah sistem makna bersama. Karena itu, kita bisa berharap bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami kultur organisasi dengan pengertian yang serupa. Namun, pengakuan bahwa kultur organisasi memiliki pengertian yang sama tidak berarti bahwa tidak dimungkinkan adanya sub-kultur di dalam kultur tertentu. Sebagian besar organisasi memiliki kultur dominan dan banyak subkultur. Sebuah kultur dominan (*dominant culture*) mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Ketika berbicara tentang kultur sebuah organisasi, kita merujuk pada kultur dominannya. Inilah pandangan makro terhadap kultur yang memberikan kepribadian tersendiri pada sebuah organisasi. Subkultur (*subculture*) cenderung berkembang di dalam organisasi besar untuk merefleksikan masalah, situasi, atau pengalaman yang sama yang dihadapi oleh para anggota. Berbagai subkultur ini mungkin muncul di tingkat departemen dan disebabkan oleh faktor geografis. Departemen pembelian, misalnya, dapat memiliki sebuah subkultur yang dimiliki bersama secara unik oleh anggota-anggota departemen itu. Subkultur itu mencakup nilai-nilai inti (*core values*) dari kultur dominan ditambah nilai-nilai tambahan yang unik bagi anggota departemen pembelian. Hal yang sama juga terjadi dengan sebuah unit kantor atau organisasi yang secara fisik terpisah. Namun, nilai-nilai inti tetap dipertahankan. Jika organisasi tidak memiliki kultur dominan dan hanya tersusun atas banyak subkultur, nilai kultur organisasi sebagai sebuah variabel independen akan berkurang secara signifikan karena tidak akan ada keseragaman penafsiran mengenai apa yang merupakan perilaku yang semestinya dan perilaku yang tidak semestinya. Aspek “makna bersama” dari kultur inilah yang menjadikannya sebagai alat potensial untuk menuntun dan membentuk perilaku.

Menurut Davis dalam Lako (2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan

berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Darsono (2010:262), budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena meningkatkan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, meningkatkan komitmen dan kesetiaan serta membuat para pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi-misi yang hendak dicapai.

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha (2004:68), budaya yang kuat memiliki 3 ciri yaitu: kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*clarity of ordering*), penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent of Ordering*), kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*core values being intensely held*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan makna bersama dari nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Manfaat budaya perusahaan antara lain:

1. Memberikan identitas. Identitas timbul melalui ciri perilaku yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya serta memberikan kebanggaan kepada seluruh karyawan.
2. Membentuk komitmen bersama. Budaya perusahaan menjadi perekat bagi karyawan untuk membentuk komitmen bersama di atas kepentingan individu.

3. Memperkuat standar perilaku untuk pelayanan pelanggan yang unggul. Nilai-nilai perusahaan sering secara langsung menjadi motto bagi pelayanan kepada masyarakat.
4. Membangun sistem kontrol dan stabilitas organisasi. Budaya perusahaan mengendalikan cara-cara berinteraksi antar karyawan, dan dengan pihak di luar perusahaan.

Budaya perusahaan yang efektif perlu mendukung strategi perusahaan. Membangun budaya perusahaan yang mendukung strategi perusahaan dilakukan dengan melakukan perubahan terhadap komponen-komponen budaya sehingga dapat menghasilkan budaya yang kuat serta berdampak efektif bagi implementasi strategi perusahaan (Aprianto dan Jacob, 2013: 96).

Dimensi-dimensi Budaya Organisasi

Terdapat banyak dimensi yang membedakan budaya organisasi. Dimensi ini mempengaruhi perilaku yang dapat mengakibatkan kekeliruan pemahaman, ketidaksepakatan, atau bahkan konflik. Konsep budaya pada dasarnya berasal dari dunia antropologi dan mendapat tempat pada awalperkembangan ilmu perilaku organisasi.

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2008) ada tujuh karakteristik primer yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian secara terinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang/individu
5. Orientasi kelompok/tim
6. Agresivitas
7. Kemantapan/stabilitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian ini merupakan sebuah studi kasus tentang budaya organisasi pada Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua. Fokus utama penelitian ini ialah tentang beberapa persoalan seputar budaya organisasi yang masih terjadi dalam keseharian operasional Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua.

Dimensi	Indikator
<i>Innovation and Risk Taking</i> (inovatif, berani mengambil resiko)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap inovatif, kreatif 2. Memiliki inisiatif 3. Berani mengambil resiko
<i>Attention to detail</i> (perhatian pada hal-hal rinci)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap analitis dalam bekerja 2. Bekerja dengan teliti 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat
<i>Outcome orientation</i> (orientasi pada hasil)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan dalam mendapatkan hasil tersebut 2. Berusaha mendapatkan hasil yang maksimal
<i>People Orientation</i> (Orientasi Orang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertimbangkan efek dari hasil yang diperoleh terhadap orang-orang dalam perusahaan
<i>Team Orientation</i> (Orientasi Tim)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diarahkan dalam bentuk kerja sama tim
<i>Aggressiveness</i> (agresifitas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap agresif 2. Kompetitif 3. Tidak santai
<i>Stability</i> (Stabilitas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertahankan <i>status quo</i> dari kegiatan-kegiatan perusahaan dalam perbandingannya dengan pertumbuhan

Jenis atau metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ialah variabel budaya organisasi yang terdiri dari 7 dimensi yaitu dimensi *Innovation and Risk Taking*, *Attention to Detail*, *Outcome Orientation*, *People Orientation*, *Team Orientation*, *Aggressiveness* and *Stability* dan 14 indikator budaya organisasi

Dari 7 dimensi tersebut dihasilkan 32 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel budaya organisasi. Pernyataan-pernyataan tersebut dirancang sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran umum

tentang budaya organisasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua. Variabel tersebut di atas selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis Mean Aritmatik. Mean Aritmatik merupakan rata-rata hitung atau sering disebut dengan istilah mean saja merupakan metode yang paling banyak digunakan untuk menggambarkan ukuran tendensi sentral. Mean dihitung dengan menjumlahkan semua nilai data pengamatan kemudian dibagi dengan banyaknya data. Definisi tersebut dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

Sampel:

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n} \text{ atau } \bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \text{ atau } \bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:

Σ = lambang penjumlahan semua gugus data pengamatan

n = banyaknya sampel data

\bar{x} = nilai rata-rata sampel

Mean dilambangkan dengan \bar{x} (dibaca “x-bar”) jika kumpulan data ini merupakan *contoh* (sampel) dari populasi, sedangkan jika semua data berasal dari populasi, mean dilambangkan dengan μ (huruf kecil Yunani *mu*). Sampel statistik biasanya dilambangkan dengan huruf Inggris, \bar{x} , sementara parameter-parameter populasi biasanya dilambangkan dengan huruf Yunani, misalnya μ . (Eduardus, 2010, 107).

Analisis akan dilakukan terhadap setiap dimensi dengan pernyataan-pernyataannya sebagaimana diuraikan di bawah ini:

Mean dari Dimensi Innovation and Risk Taking

Butir	Responden	Jawaban	Mean
1	63	270	4,3
2	63	266	4,2
3	63	192	3,0
4	63	223	3,5

Dimensi *Innovation and Risk Taking* memiliki empat butir pernyataan yang bertujuan untuk melihat persepsi responden tentang keadaan inovasi, inisiatif dan

keberanian dalam mengambil resiko. Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa sebagian pegawai Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua belum berani mengambil resiko dalam bekerja (skor mean 3.5) maupun dalam menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berat (skor mean 3.0). Terlepas dari masalah di atas, pada dimensi ini umumnya para responden memberikan respon “positif” soal inovasi dan sikap berani mengambil resiko. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua memiliki sikap inovatif, kreatif, dan memiliki inisiatif dalam menjalankan pekerjaan mereka setiap hari.

Mean Dimensi Attention to Detail

Butir	Responden	Jawaban	Mean
5	63	202	3,2
6	63	263	4,2
7	63	263	4,2

Dimensi *Attention to Detail* memiliki 3 butir pernyataan yang bertujuan untuk melihat pendapat responden tentang keadaan ketelitian, keakuratan pegawai Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua dalam bekerja. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pokok persoalan pada dimensi ini ialah sikap para pegawai Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua yang kurang memperhatikan/mengkritisi setiap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka atau yang menjadi tanggung jawab mereka (Skor Mean: 3.2). Sementara dua butir pernyataan lainnya menyangkut ketelitian dan keakuratan dalam bekerja mendapat respon positif dengan skor mean masing masing 4.2.

Mean Dimensi Outcome Orientation

Butir	Responden	Jawaban	Mean
8	63	187	3
9	63	234	3,7
10	63	255	4,0
11	63	259	4,1
12	63	212	3,4

Dimensi *Outcome Orientation* memiliki 5 butir pernyataan berkaitan dengan: fokus untuk memperoleh hasil yang maksimal ketimbang memikirkan proses (mendapat skor mean 3.0), bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal (mendapat skor mean 3.7),

mengembangkan diri demi memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja (mendapat skor mean 4.0), berusaha meningkatkan keefektifan kerja (mendapat skor mean 4.1), menggunakan jalan pintas dalam bekerja guna memperoleh hasil yang maksimal (mendapat skor mean 3.4). Pokok persoalan pada dimensi ini ialah: pernyataan “fokus pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan dalam mendapatkan hasil tersebut”, dan “menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mean dari Dimensi People Orientation

Butir	Responden	Jawaban	Mean
13	63	231	3,7
14	63	248	3,9

Dimensi *People Orientation* memiliki 2 butir pernyataan yang berkaitan: mempertimbangkan efek dari hasil yang diperoleh terhadap orang-orang dalam perusahaan (skor mean 3.7) dan mempertimbangkan agar proses yang mereka tempuh untuk memperoleh hasil yang maksimal tidak merugikan orang-orang dalam perusahaan (mendapat skor mean 3.9). Persoalannya ialah sebagian pegawai Koperasi Credit Union Kasih Sejahtera dalam bekerja belum secara optimal memikirkan efek dari proses yang mereka tempuh untuk memperoleh hasil terhadap orang-orang dalam perusahaan.

Mean dari Dimensi Team Orientation

Butir	Responden	Jawaban	Mean
15	63	265	4,2
16	63	262	4,2
17	63	260	4,1
18	63	219	3,4
19	63	235	3,7

Dimensi *Team Orientation* memiliki 5 butir pernyataan yang terdiri dari: berusaha menjalin kerja sama dengan anggota divisi kerja lain untuk meningkatkan hasil kerja (mendapat skor mean 4.2), berusaha saling menolong baik di antara sesama anggota divisi maupun dengan anggota divisi kerja lain bila ada yang mengalami kesulitan (mendapat skor mean 4.2), menjadi anggota divisi kerja yang kompak dalam bekerja (mendapat skor mean 4.1), lebih suka mengerjakan pekerjaan secara sendiri-sendiri dari pada dalam kelompok (mendapat skor mean 3.4), lebih suka bekerja dalam kelompok

bersama rekan-rekan ketimbang bekerja sendiri (mendapat skor mean 3.7).

Hal yang menjadi perhatian dalam dimensi *Team Orientation* yakni perlu memupuk semangat untuk bekerjasama dalam kelompok. Berbeda dengan pernyataan yang menjadi persoalan di atas, pernyataan lain dari dimensi ini mendapat respon positif dari para responden. Yaitu soal kerja sama dengan anggota divisi lain, Saling menolong antara sesama anggota divisi maupun divisi kerja lain dalam organisasi, Berusaha menjadi anggota divisi yang kompak.

Mean dari Dimensi Aggressiveness

Butir	Responden	Jawaban	Mean
20	63	227	3,6
21	63	274	4,3
22	63	237	3,8
23	63	248	3,9
24	63	254	4,0
25	63	273	4,3

Dimensi *Aggressiveness* memiliki 6 butir pernyataan yaitu: senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (skor mean 3.6), berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh (skor mean 4,3), memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dari sesama pegawai lainnya (skor mean 3,8), termotivasi untuk menjadi pegawai yang baik dengan mengisi setiap jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, (skor mean 3,9), sering mengikuti pendidikan (pelatihan) yang diadakan di kantor tanpa ada paksaan (skor mean 4,0), berusaha menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan dengan sepenuh hati untuk perusahaan (skor mean 4,3).

Pokok persoalan dalam dimensi ini yakni: pernyataan “pegawai Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, “pegawai Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang baik dibanding dengan pegawai lainnya.

Mean dari Dimensi Stability

Butir	Responden	Jawaban	Mean
26	63	244	3,8
27	63	239	3,7
28	63	268	4,2
29	63	277	4,4
30	63	261	4,1
31	63	259	4,1
32	63	253	4,0

Dimensi *Stability* terdiri dari 7 butir yaitu: senantiasa disiplin waktu (skor mean 3,8), berusaha hadir tepat waktu pada setiap hari kerja (skor mean 3,7), berusaha untuk tidak absen pada setiap hari kerja (skor mean 4,2), senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja (skor mean 4,4), merasakan ketenangan dalam bekerja (skor mean 4,1), merasakan kenyamanan dalam bekerja (skor mean 4,1), merasa dihargai dalam lingkungan kerja (skor mean 4,0). Masalah yang ditemukan dari dimensi ini ialah pada pernyataan “pegawai Koperasi Credit Union Kasih Sejahtera Atambua senantiasa disiplin waktu” dan “pegawai Koperasi Credit Union Kasih Sejahtera Atambua berusaha hadir tepat waktu pada setiap hari kerja”.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Para pegawai CUKS Atambua berjiwa inovatif, kreatif dan berinisiatif tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Keadaan ini sangat mendukung proses perjalanan CUKS demi meraih visi yang telah ditetapkan. Hal yang perlu diperhatikan ialah bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa tertekan atau mendapat tekanan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Ketelitian merupakan faktor utama untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. Namun sikap tidak mengkritisi tentunya berakibat pada hasil yang diperoleh. Sikap kritis yang dimaksud ialah agar pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai tersebut dengan demikian

tidak ada kesulitan dalam menyelesaikannya.

3. Keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja para pegawai/karyawannya. Karyawan yang mempunyai jiwa juang tinggi, bekerja dengan menekankan hasil yang optimal tentunya sangat diharapkan oleh sebuah organisasi sebab dapat membantu organisasi untuk memperoleh tujuan-tujuannya. Persoalan yang muncul ialah bahwa karena terlalu fokus untuk memperoleh hasil yang maksimal, kadang mengabaikan proses atau teknik yang ditempuh. Hal ini tentunya memberikan kesan negatif. Hasil yang maksimal dan berguna haruslah berasal dari proses perjuangan yang jujur, adil dan bijak bagi diri sendiri, sesama rekan kerja dan organisasi pada umumnya.
4. Sebuah organisasi menjadi kuat jika ada persatuan dan rasa kebersamaan, kekompakan di antara seluruh elemen dalam organisasi tersebut. Rasa persatuan ini dapat dilihat sebagai kekuatan internal dalam menangkal berbagai ancaman dari luar.
5. Persatuan dan kekeluargaan tersebut nampak dalam jalinan kerja sama dan komunikasi yang terus dibangun. Kerja sama merupakan faktor utama keberhasilan sebuah organisasi.
6. Sikap proaktif menciptakan suasana kompetitif yang sehat dalam lingkungan kerja. Sebaliknya Sikap santai dan apatis tentunya memperlambat kinerja para pegawai.
7. Kedisiplinan merupakan faktor pendukung utama kesuksesan sebuah organisasi.

Saran

Eksistensi individu-individu dalam sebuah organisasi layaknya sebuah masyarakat dengan segala atribut konstruktifnya. Hal-hal berikut mungkin saja terjadi: *Pertama:* keanggotaan sebuah organisasi umumnya berasal dari individu-individu yang berbeda latar belakang, tata nilai dan budaya bahkan tujuan masing-masing saat bergabung dengan organisasi pun berbeda-beda. Untuk itu Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua harus bisa memenuhi kebutuhan setiap pegawainya agar pada saat yang sama mereka mau membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. *Kedua:* keberadaan masing-masing anggota organisasi bisa dikatakan tidak bebas nilai karena sebelum bergabung dengan organisasi mereka telah memiliki tata nilai dan budaya yang diadopsi dari masyarakat di luar organisasi. Dengan demikian akan terjadi pertemuan

beberapa tata nilai dan budaya di dalam organisasi tersebut. *Ketiga:* sebagai sebuah masyarakat, maka di dalam organisasi terjadi interaksi sosial antar para anggota. Akibatnya hubungan antara mereka bukan saja hubungan formal, lebih dari itu terkadang lebih bersifat informal, emosional dan kultural. Oleh karena itu Koperasi *Credit Union* Kasih Sejahtera Atambua diharapkan bisa memberi perhatian yang seimbang terhadap kedua aspek tersebut yakni aspek formal dan aspek informal.

DAFTAR RUJUKAN

- Aprianto, B., dan Jacob, A., F., 2013, *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*, PPM Manajemen: Jakarta
- Darsono, P., 2010, *Budaya Organisasi*, Nusantara Consulting: Jakarta
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori dan Solusi*, Amara Books: Yogyakarta
- Manaldus, dkk., 2013, *Hidup Berkelimpahan bersama Credit Union*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Rafika Aditama: Bandung
- Ndraha, Taliziduhu, 2004, *Budaya Organisasi*, PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Robbins, S.,P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Intan Sejati: Klaten
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta: Bandung
- Tandelilin, Eduardus., 2010, *Portofolio dan Investasi, teori dan aplikasi*, edisi pertama, Yogyakarta: Kanisius.
- Tika, P., Moh, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara: Jakarta
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta