

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA PARIWISATA KABUPATEN BIAK NUMFOR

Aprillia Cenyo Mofu

Emial: apriliancmofu@gmail.com
Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak Papua

Fatmawada

Emial: Fatmawadha@gmail.com
Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak Papua

Dahlan

Emial: dahlanlan90@gmail.com
Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik YAPIS Biak Papua

Abstract

Analysis of Organizational Culture at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice. This study aims to determine the characteristics of organizational culture on the socialization process and communication factors of organizational culture at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice. This research is descriptive quantitative with a population of all employees at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice totaling 59 people. Data analysis techniques are interactive models and qualitative analysis with descriptive data collection processing data, analyzing data, describing data, and making decisions. The results showed that the characteristics of organizational culture at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice were running well, it was just lack of internal communication that hindered the work motivation of employees at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice. The process of socialization of Organizational Culture at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice is going well, seen from health protocols, tourist boards, books containing history, destination descriptions and destination pictures. For the process of organizational culture communication factors at the Biak Numfor Regency Oflice, it is still less effective, seen from the obstacles to communicating between people who make organizational goals less effective, so that there is a significant influence between the characteristics of Organizational Culture with the socialization process and communication factors of Organizational Culture at the Biak Numfor Regency Tourism Oflice.

Keywords: *Organization Culture, Socialization, and Communication Factors*

Abstrak

Analisis Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi terhadap proses sosialisasi dan faktor komunikasi budaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor yang berjumlah 59 orang. Teknik analisis data adalah model interaktif dan analisis kualitatif dengan pengumpulan data deskriptif mengolah data, menganalisis data, mendeskripsikan data, dan mengambil keputusan. Hasil penelitian menunjukkan untuk karakteristik budaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor berjalan dengan baik, hanya saja kurang komunikasi internal yang menghambat motivasi kerja para pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Untuk proses sosialisasi Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor berjalan dengan baik, dilihat dari protokol kesehatan, papan wisata, buku yang berisi sejarah, keterangan destinasi dan gambar destinasi. Untuk proses faktor komunikasi Budaya Organisasi Pada Dinas Kabupaten Biak Numfor masih kurang efektif, dilihat dari kendala berkomunikasi antara sesama yang membuat tujuan organisasi menjadi kurang efektif, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik Budaya Organisasi dengan proses sosialisasi dan faktor komunikasi Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Sosialisasi, dan Faktor Komunikasi

Submitted: 15-03-2023 | Accepted: 28-03-2023 | Published: 30-03-2023

1. Pendahuluan

Budaya organisasi adalah sistem tata nilai yang disetujui dan dipatuhi bersama oleh semua elemen organisasi sehingga bersifat dinamik serta mampu mendorong produktivitas organisasi. Sebagai tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang fleksibel dan mampu untuk mengelola organisasi agar mencapai keberhasilan dan tujuan yang ingin dicapai secara optimal.

Organisasi dan budaya menjadi dua hal yang tak dapat dilepaskan. Davis (1984) dalam Moeliono (2003:20), menyebutkan masing-masing organisasi mempunyai arti sendiri-sendiri mengenai kata budaya sendiri, antara lain identitas, ideologi, etos, pola eksistensi, aturan-aturan, pusat kepentingan, tujuan, semangat, sumber informasi, gaya, visi, dan cara. Seluruh karakteristik budaya organisasi yang dijelaskan oleh pakar di atas, menunjukkan bahwa potensi sumber daya manusia, sangat penting untuk ditingkatkan yang terkait dengan pemanfaatan karakteristik budaya organisasi yang ada.

Budaya merupakan sebuah konsep penting sebagai dasar untuk menjelaskan masyarakat dan kelompok manusia. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000), budaya merupakan seperangkat asumsi, kepercayaan, nilai, dan persepsi bersama yang

dibagikan anggota kelompok di dalam suatu organisasi, sehingga mempengaruhi sikap, perilaku, dan petunjuk penyelesaian permasalahan.

Budaya organisasi yang dianalisa berdasarkan dua perspektif yang berbeda, pertama, budaya organisasi merupakan metafora kehidupan organisasi, dan kedua, budaya organisasi sebagai sebuah variabel. Budaya organisasi merupakan variabel analisis, budaya organisasional dapat disusun dan diukur terpisah dari variabel-variabel organisasional lainnya.

Secara konvensional, budaya organisasi dikomunikasikan lewat beragam media. Beberapa diantaranya menggunakan komunikasi lisan dan sebagian lagi melalui komunikasi tertulis. Media yang memanfaatkan komunikasi lisan meliputi rapat tatap muka, pelatihan, contoh tindakan langsung (seperti kebiasaan, kegiatan olahraga, dan acara ulang tahun), atau percakapan informal. Media komunikasi tertulis termasuk media cetak (seperti buku sejarah, buku tahunan, dan buku panduan kerja), poster atau surat edaran. Budaya organisasi tidak bersifat statis melainkan memiliki sifat yang dinamis dengan perkembangan dan pembelajaran organisasi. Sejatinya budaya organisasi itu dibentuk dan dikembangkan sesuai dinamika perkembangan suatu organisasi.

Dalam konteks secara parsial Pengertian budaya dan organisasi mempunyai makna yang berbeda. Budaya merupakan konsep penting didalam memahami masyarakat dan kumpulan manusia sejak lama. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (2000) mengemukakan bahwa budaya adalah sekumpulan asumsi, kepercayaan, nilai, dan persepsi yang dimiliki bersama-sama oleh anggota kelompok pada suatu organisasi, dimana membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, dan petunjuk dalam memecahkan masalah. Geert Hofstede dalam Mustafa (2015) juga mengatakan bahwa budaya merupakan suatu program mental yang dianut bersama-sama yang membutuhkan respon individu terhadap lingkungan. Definisi tersebut mengimplikasikan bahwasanya kita memandang budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh program kejiwaan (mental program) yang tertanam kuat. David C. Thomas dan Kerr Inkson (2004:22) juga mengatakan kebudayaan bukanlah sekedar tingkah perilaku yang terlihat di luar, namun sudah tertanam secara mendalam di dalam diri kita masing-masing.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi menurut beberapa pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, asumsi,

kepercayaan, norma-norma, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam suatu organisasi untuk dapat melakukan aktivitasnya baik yang di peruntukan bagi para pegawai maupun kepentingan orang lain.

Berbagai fakta yang berkaitan dengan perspektif pola budaya organisasi adalah dapat diketengahkan berbagai dalam konteks budaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Dari banyaknya instansi yang ada di Kabupaten Biak Numfor, Dinas Pariwisata menjadi pilihan yang tepat untuk dilakukan penelitian lebih mendalam. Seperti yang diketahui bahwa Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang berpusat pada bidang kebudayaan daerah dan menjadi kewenangan daerah.

2. Kajian Pustaka

Ada 10 karakteristik budaya organisasi antara lain: inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi. Melihat hal ini salah satu yang berperan penting dalam suatu budaya organisasi yakni pola komunikasi. Pentingnya pola komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam sebuah budaya berorganisasi. Secara konseptual komunikasi merupakan suatu proses yang tidak dapat diraba, tetapi dapat dirasakan yang selalu berubah dan banyak orang sepakat bahwa suatu model yang nyata akan membantu menjelaskan proses tersebut. Adapun proses model komunikasi, yaitu sumber (source), pengirim pesan (komunikator), pesan (communicate), saluran atau media (channel), penerima pesan (communicant), dan hasil (effect).

Dari beragam konsep budaya organisasi sebagaimana diuraikan dapat diperoleh gambaran budaya organisasi merupakan pola dan model terdiri dari keyakinan, dan nilai-nilai (values) untuk memberikan makna kepada anggota organisasi dan aturan untuk anggota berperilaku dalam organisasi. Dalam bentuk upaya pengembangan budaya organisasi dilakukan berbagai proses yang dikenal dengan sosialisasi, tujuan dilakukannya ialah agar karyawan mampu melakukan proses adaptasi terhadap suatu budaya organisasi. Suatu organisasi selalu melalui sejumlah tahap perkembangan dan penyesuaian. Setiap tahap perkembangan organisasi sesungguhnya berada dalam kondisi

tertentu sesuai dengan permasalahan yang dihadapi pada tahap itu. Karena itu upaya mengkomunikasikan budaya organisasi pada suatu tahap perkembangan dimaksudkan agar langkah organisasi di tengah kondisi yang sekarang ini didukung oleh organisasi melalui sikap serta tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan landasan tersebut, dapat digaris bawahi bahwa untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu pengelolaan sumber daya manusia agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan dengan optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari landasan tersebut, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata, baik secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap instansi maupun perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang disampaikan Bapak Haris A. Yawan selaku Kepala Saksi Bidang Promosi menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya manusia masih belum terlaksana dikarenakan tempat yang dijadikan sebagai diklat tidak memenuhi syarat, sehingga sumber daya manusia menumpuk dan pegawai diklat memerlukan biaya pribadi untuk keluar daerah, sehingga memperlambat peningkatan sumber daya manusia.

Melihat permasalahan diatas, penulis berminat mengangkat mengangkat sebuah judul penelitian, yaitu "Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor". Secara umum, tujuan penelitian adalah menjawab permasalahan utama penelitian. Karena itu, tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui karakteristik budaya organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. 2) Untuk mengetahui proses sosialisasi yang terjadi dalam mendukung terbentuknya karakterbudaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. 3) Untuk mengetahui faktor yang menentukan budaya organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Numfor.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertempat di dinas pariwisata kabupaten biak numfor. Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang dimana data primernya bersumber dari pegawai dinas pariwisata, dan data sekundernya diperoleh berdasarkan berkas berkas atau dokumen yang ada pada lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan informasi yang digunakan dalam penulisan ini adalah

kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu tradisi dalam ilmu pengetahuan sosial tertentu secara fundamental mengandalkan observasi terhadap manusia pada kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dengan bahasanya dan dengan peristilahannya (Kirk & Miller dalam Moleong, 2002:3). Suharsimi Arikunto (2002:136), berpendapat bahwa "metode penelitian adalah macam-macam cara dapat dipergunakan oleh peneliti didalam mengumpulkan data penelitiannya". Metode yang dimaksud adalah wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditentukan. Dokumentasi Hadari Nawawi (2005:133) menyebutkan bahwa studi dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan melalui peninggalan tertulis, terutama berhubungan dengan pendapat, teori, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Studi Kepustakaan Menurut George dalam Djiwandono (2015:201) mengungkapkan bahwa "studi kepustakaan adalah penelusuran sumber-sumber atau pendapat para ahli tentang suatu hal yang berhubungan pada tujuan penelitian".

Sumber data pada penelitian kualitatif terdiri dari dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara secara langsung yang menjadi informannya ialah Sekertaris Dinas Pariwisata, beberapa Kepala Bidang, Kepala Seksi, dan Para Staff Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. sedangkan sumber data sekunder diperoleh berdasarkan berkas-berkas atau dokumen yang ada pada lokasi penelitian.

Penelusuran data awal penelitian yang dilakukan secara insidental pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor, bersama dengan Bapak Hans A. Yawan selaku Kepala Seksi Bidang Promosi, mengatakan bahwa 'budaya organisasi sejatinya telah dilaksanakan namun memang untuk tingkat kehadiran dengan perbandingan 50% (rajin) :50% (malas), ada beberapa alasan yang membuat tingkat kehadiran menjadi menurun antara lain: urusan pribadi khususnya kaum wanita yang merupakan seorang ibu, jarak antara rumah dan kantor yang sangat jauh, faktor malas untuk masuk kantor dan ketersediaan bangku meja yang kurang menjadikan itu faktor tingkat kehadiran menjadi berkurang. Ditambahkannya lagi bahwa keterbatasan sarana prasarana yang terjadi, sehingga peningkatan SDM masih belum terlaksana hingga saat ini, dikarenakan tempat yang biasa dijadikan diklat sudah tidak memenuhi syarat, sehingga kita punya SDM ini menumpuk dan pegawai yang mau

diklat harus keluar daerah dan memerlukan biaya pribadi sehingga itu yang memperlambat peningkatan SDM, ujar Bapak Hans.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif Miles dan Huberman, model ini dimulai saat pengumpulan data deskriptif, setelah memperoleh data yang diperoleh pada penelitian ini, selanjutnya mengolah data terkumpul dengan cara menganalisa data, mendeskripsikan data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menganalisis data ini digunakan teknik analisis kualitatif, karena data yang diperoleh berupa kumpulan pernyataan. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif meliputi: Reduksi data Reduksi data adalah merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian untuk menyederhanakan, mengabstraksikan, mentransformasikan data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan (Miles dan Huberman(1992:16)), selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi 31 tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. (Miles dan Huberman, 1992: 17), selanjutnya tahap penarikan kesimpulan terhadap keseluruhan hasil data penelitian yang telah dikumpulkan. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah upaya untuk mendapatkan atau memahami makna, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur kausalitas atau proposisi. Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir kegiatan analisis data.

4. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa memberikan Inovasi atau menyampaikan ide-ide demi mensukseskan organisasi ini sendiri sudah dijalankan, hanya saja adabeberapa yang membuat hal ini belum bisa direalisasikan. Disni kita dapat melihat bahwa kekuasaan atau jabatanlah yang menentukan dengan kata lain, ketika kita memiliki kapasitas maka ruang gerak kita semakin besar, begitupun sebaliknya.

Selanjutnya, karakteristik organisasi yang menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal sudah berjalan dengan baik, hanya saja seperti yang disampaikan oleh Bapak Jermias bahwa kurangnya komunikasi internal akan menghambat motivasi kerja para pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor.

Dalam memberikan Inovasi atau menyampaikan ide-ide demi mensukseskan organisasi ini sendiri sudah dijalankan, hanya saja adabeberapa yang membuat hal ini belum bisa direalisasikan. Disni kita dapat melihat bahwa kekuasaan atau jabatanlah yang menentukan dengan kata lain, ketika kita memiliki kapasitas maka ruang gerak kita

semakin besar, begitupun sebaliknya.

Pengelolaan SDM atau Sumber Daya Manusia masih belum maksimal. Dan ini menjadi hambatan-hambatan dalam organisasi. Penting bagi para pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kualitas MSDM sebab, dalam suatu organisasi jika memiliki SDM yang memadai maka tujuan organisasi itu dapat tersampaikan. Bukan hanya SDM, kurangnya tingkat komunikasi juga sering kali menyebabkan kendala.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM atau Sumber Daya Manusia masih belum maksimal. Dan ini menjadi hambatan-hambatan dalam organisasi. Bukan hanya SDM, kurangnya tingkat komunikasi juga sering kali menyebabkan kendala seperti yang dikatakan oleh Bapak Jan, bahwa memang ini masalah sering terjadi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Biak Numfor. Memang untuk meningkatkan pegawai yang kompetitif diperlukan pengembangan SDM. Selain itu, atasan juga menjadi pengantara atau jembatan dalam organisasi ini dikarenakan dari atasan atau pemimpin dapat menciptakan organisasi yang bebas berpendapat.

Pegawai Negeri Sipil atau PNS sebagai unsur penyelenggara Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang memiliki tanggung jawab untuk taat, tunduk, setia, dan berbakti sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa pegawai negeri sipil adalah pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Untuk itu, tiap PNS berkewajiban mempelajari Undang-Undang Dasar 1945, haluan negara, politik dan kebijakan maupun rencana pemerintah. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat adalah penyelenggara dan pelaksana utama pemerintahan dan pembangunan dan sudah selayaknya menjadi sikap yang membudaya dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dengan adanya budaya organisasi secara tidak sadar akan juga meningkatkan motivasi staff dengan memberi mereka perasaan yang memiliki loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai yang mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi.

Masyarakat Kabupaten Biak Numfor yang berkarakter yaitu masyarakat yang menerapkan nilai-nilai kepribadian yang terpatri dalam diri melalui pendidikan,

pengalaman, percobaan, pengorbanan dan pengaruh lingkungan hidup yang dipadu dengan nilai-nilai yang berasal dari dalam individu atau masyarakat dalam sistem daya juang yang akan melandasi pemikiran, sikap, dan perilaku dalam bertindak.

Pengembangan ini sangat diperlukan pada Dinas Pariwisata, yang seperti diketahui bahwa seiring berjalannya waktu perkembangan teknologi semakin meningkat, banyak pengembangan-pengembangan yang harus dilakukan dan ini sangat diperlukan oleh para pegawai Dinas Pariwisata.

Hal ini dapat menjadi acuan kepada para Pegawai untuk melihat sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu. Salah satu bentuk karakter budaya organisasi ialah orientasi kepada manusia. Dalam hal ini melihat sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu. Sehubungan dengan tupoksi dari tiap-tiap pegawai dalam menjalankan tugas, setiap keputusan akan berakhir pada yang memiliki kekuasaan tertinggi dalam hal ini Kepala Dinas.

Karakteristik organisasi merupakan perilaku dan tingkah laku suatu instansi/lembaga dalam menghadapi keadaan yang berada di luar lembaga serta di dalam lembaga sendiri, artinya bahwa dalam menjalankan dunia bisnis senantiasa memfokuskan diri kepada para pelanggannya baik itu pelanggan yang tidak berasal dari luar perusahaan maupun orang-orang di internal lembaga yang merupakan aset lembaga itu sendiri.

Ada beberapa sikap religious yang wajib ditanamkan agar terciptanya sikap religious tersebut dilingkungan masyarakat, yaitu:

- 1) Kejujuran, yang merupakan sikap paling utama untuk selalu berkata dan bersikapjujur.
- 2) Keadilan, yang merupakan sikap untuk masyarakat bisa bersikap adil kepada semua pihak tanpa membeda-bedakan satu sama lain.
- 3) Bermanfaat bagi orang lain, yang berarti masyarakat mampu memiliki sikap yangdapat berguna bagi orang lain dan membantu sesama tanpa membeda bedakan satu sama lain.
- 4) Displin tinggi, yang berarti masyarakat mampu memiliki sikap disiplin terhadap apapun yang sedang dijalani agar tersusun dengan baik.
- 5) Keseimbangan, yang berarti masyarakat itu mampu menjaga keseimbangan didalam hidupnya untuk menjaga sikap religious yang dimiliki.

- 6) Rendah hati, yang berarti setiap masyarakat mampu bersikap rendah hati dan tidak sombong terhadap masyarakat sekitar dan ingin mendengarkan pendapat masyarakat lainnya.

Didalam mewujudkan sikap religious diperlukan beberapa indikator penting yang berguna untuk mengukur berapa tingkat religious seseorang, yaitu:

- a) Komitmen, individu terhadap perintah dan larangan Tuhan.
- b) Bersemangat dalam mengkaji ajaran agama.
- c) Berperan aktif dalam kegiatan agama.
- d) Saling menghargai simbol-simbol keagamaan.
- e) Senantiasa akrab dengan kitab suci.
- f) Menerapkan pendekatan agama dalam menentukan pilihan.
- g) Ajaran agama dijadikan sebagai sumber pengembangan ide.

5. Kesimpulan

Dapat dilihat bahwa peran budaya organisasi masih sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi. Dikatakan penting karena tanpa budaya dalam suatu organisasi maka tidak tercipta koordinasi yang baik antar sesama. Walaupun seringkali budaya yang terjadi adalah budaya yang tidak berjalan sesuai dengan prosesnya, namun kembali lagi kepada personal dalam menerapkan budaya organisasi itu dalam tugas dan tanggung jawab mereka selaku Pegawai Negeri Sipil. Hal ini juga dapat didukung oleh ketika dalam suatu organisasi itu terdapat pimpinan yang memiliki peran penting untuk terwujudnya suatu tujuan dari sebuah organisasi. Hal ini dapat menjadi pendukung karna dalam sebuah organisasi jika memiliki gaya manajemen yang kaku dan tidak fleksibel maka sulit untuk bisa beradaptasi antara satu dengan yang lain. Tidak hanya itu bagian yang paling terpenting juga terdapat pada komunikasi yang baik antar pegawai. Baik secara lisan mau tulisan. Dan sejauh ini proses mensosialisasikan Pariwisata sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat dikatakan untuk tugas pokok dan fungsi sudah berjalan dengan baik. Pada Dinas Pariwisata juga sudah memiliki beberapa pegawai dengan background pendidikan yang sangat baik. Ini sudah menjadi pendukung hanya saja perlu ditingkatkan lagi mengenai Manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi terhadap manusia berjalan dengan

baik. Hanya saja memang ada beberapa hambatan yang sering muncul dalam organisasi. Pegawai Negeri Sipil atau PNS selaku unsur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat mempunyai kewajiban untuk taat, setia, dan berbakti seutuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah. setiap PNS wajib mendalami Undang-Undang Dasar 1945, Haluan Negara, politik maupun kebijaksanaan serta rencana pemerintah. Pegawai Negeri Sipil selaku unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat berkedudukan sebagai penyelenggara utama dan penyelenggara pemerintahan serta pelaksana pembangunan dan hendaknya menjadi suatu sikap yang berbudaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab selaku Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Juriko. 2015. Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
- Nawawi. 2010. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Depok: Kencana.
- Sulaksono. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Wiradinata, Marcell dan Ronny H. Mustamu, 2013. Analisis Budaya Organisasi Pada Perusahaan Alas Kaki.
- Sari, Aprilian Pravita, 2013. "Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya" *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Syafnidawati, 2020. "Apa Itu Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian" <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/> *Studies Research Journal* ISSN 2175-5825 São Paulo, v.6, n.1, p. 132 - 151, Jan./Jun. 2014
- 132 An Overview On The Studies About Organizational Culture In Journals In The Business Administration Area (2008-2013), Brasil avizzoto@gmail.com <https://salamadian.com/pengertian-motivasi/> <https://rinotriatmojo.wordpress.com/2013/06/12/karakteristik-pengembangan-organisasi-karakteristik-organisasi-adalah-perilaku-dan-tingkah/> <https://jarmuka.wordpress.com/2018/04/11/apa-itu-proses/>
- Opa Jappy. 2013. Diperbarui 2021. "Orientasi dan Disorientasi Hidup serta Kehidupan" <https://www.kompasiana.com/opajappy/551fcf29813311196e9de4be/orientasi-dan-disorientasi-hidup-serta-kehidupan?page=all/>. diunduh pada

Selasa,27/07/21. Jam 20:44.

Gie. 2020. "Apa itu manajemen? Berikut pengertian, fungsi, unsur, gaya, jenis, dan karakteristiknya" <https://accurate.id/marketing-manajemen/pengertian-manajemen-a-dalah/> // diunduh pada Selasa,27/07/21. Jam 20:44.